

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan ingin menjadi perusahaan yang layak di mata konsumen, mampu memenuhi tuntutan konsumen dan menghadapi berbagai pesaing yang telah ada sebelum dan sesudah keberadaan perusahaan. Dikarenakan ketatnya persaingan antar individu perusahaan untuk menjadi yang terbaik dimata masyarakat, setiap perusahaan harus mencari cara agar perusahaan tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain.

Salah satu kemungkinan untuk memajukan suatu perusahaan terletak pada bidang sumber daya manusia, karena modal berharga suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Publik dan organisasi bisnis yang akan menjadi prioritas tertinggi dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia atau karyawan, yang akan terus diperhatikan. Kemajuan perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri (Ismail & Sudarmadi, 2019).

Persaingan yang semakin kompetitif di era global saat ini, perusahaan perlu memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan terletak dari unsur sumber daya manusia yang digunakan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan apabila perusahaan mengharapkan agar karyawan memiliki kinerja yang kompetitif (Susetyaningsih, 2008). Apabila kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Untuk itu kinerja karyawan harus ditingkatkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diartikan bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang secara umum dapat diukur dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Jadi dalam penilaian kinerja, setiap perusahaan memiliki standar pengukuran yang berbeda.

Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam arti sempit adalah tentang kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat menjadi pondasi untuk membedakan budaya organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Kebiasaan tersebut dapat digambarkan dengan kebiasaan bekerja keras atau santai, bekerja sama atau bersama-sama, dan disiplin.

Dalam dunia sekarang ini, penggunaan sistem informasi akuntansi telah menjadi bagian penting dari aktivitas manusia, baik individu maupun perusahaan selalu membutuhkan informasi dari proses akuntansi. Terkadang masih kurang teliti dalam pembuatan dan pencatatan setiap prosesnya, seperti dalam proses keluar masuknya barang dan dalam pelacakan persediaan di gudang, sehingga laporan keuangan, laporan persediaan dan laporan penjualan tidak sesuai dengan pengiriman orderan dalam perusahaan. Informasi yang dihasilkan dari proses akuntansi dapat membantu merencanakan bisnis untuk masa depan dan memberikan informasi kepada entitas yang terkait sehingga bisnis dapat bersaing dengan pesaingnya.

Perusahaan harus memiliki sistem informasi akuntansi yang baik dan sistem informasi tersebut harus mampu mengubah data yang diterimanya menjadi informasi yang berguna. Agar bermanfaat, suatu sistem informasi harus didasarkan pada tiga pilar, yaitu benar bagi orang yang menggunakannya atau relevan, tepat waktu dan dengan nilai yang benar atau tepat. Dengan begitu pengolahan data akan menjadi lebih efektif dan efisien (Khairunnisa,2018).

Informasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, jika tidak ada sistem pengumpulan informasi, maka sistem akan melambat dan akhirnya berhenti. Agar sistem dapat terus berfungsi, sistem harus terus menerima informasi yang cukup dan berguna. Sistem informasi yang didasarkan pada *computer* dikenal sebagai sistem informasi akuntansi.

Menurut Baramuli & Pemanan (2015), dalam arti secara umum “sistem informasi yang sering digunakan untuk mendukung interaksi antar manusia, proses algoritmik, data dan teknologi”. Sedangkan menurut Nuryanti dan Supratinigrum (2016), sistem informasi akuntansi saat ini sangat penting bagi perusahaan dan

penggunaan system informasi akuntansi ini dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari penerapan sistem informasi akuntansi dengan meningkatkan daya saing dan memperbaiki sistem lama dengan membuat sistem baru yang menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Menurut Moscovice (dalam Prabowo et al, 2013:121), sistem informasi akuntansi adalah komponen organisasi yang mengumpulkan, mengkategorikan, memproses, menganalisis dan mentransmisikan informasi keuangan yang relevan kepada pihak eksternal untuk pengambilan keputusan. Sementara itu, sistem informasi menurut Rachman (2011) tidak hanya sebagai pengumpulan data kemudian mengolahnya menjadi informasi dalam bentuk laporan keuangan, tetapi juga berperan lebih penting dalam menyediakan informasi bagi manajemen untuk perencanaan, alokasi sumber daya dan fungsi pengukuran atau control. (Utama, 2013) juga mengatakan bahwa sistem informasi mengandung tiga kegiatan dasar. Aktivitas yang terlibat adalah *entry*, *processing* dan *exit*. Ketiga kegiatan tersebut diperlukan oleh organisasi untuk menjalankan bisnisnya, dimulai dengan pengambilan keputusan, pengendalian operasi dan analisis masalah yang dihadapinya.

Dari semua informasi yang dibutuhkan manajemen perusahaan, informasi akuntansi merupakan salah satu dasar terpenting dalam pengambilan keputusan tentang alokasi sumber daya perusahaan. Untuk memperoleh informasi yang sebenar-benarnya maka diperlukan suatu sistem informasi akuntansi yang dibuat menurut pola yang terintegrasi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mengelola kegiatan perusahaan secara efektif, efisien dan ekonomis, diperlukan pengendalian internal yang dapat memberikan informasi yang benar dan dapat diandalkan. Manajemen perusahaan bertanggung jawab atas terciptanya pengendalian internal perusahaan yang baik, meskipun pelaksanaan pengendalian internal tidak dapat mencegah pemborosan, kecurangan secara keseluruhan, setidaknya dapat meminimalisir pemborosan, kecurangan dan memberikan rekomendasi perbaikan (Heru Maruta, 2015).

Sistem pengendalian intern (SPI) juga menjadi pemegang terpenting bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, tentunya dapat dicapai pengendalian

internal yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja seluruh karyawan perusahaan (Mirnasari & Suardhika, 2018).

Dengan adanya pengendalian yang baik dan teratur dalam mengelola persediaan barang dagang, pimpinan perusahaan akan memperoleh laporan-laporan yang bermanfaat untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, juga membantu dalam mengambil kebijakan keputusan maupun pertanggung jawaban dalam memimpin perusahaan (Djuhara, 2014). Pengendalian intern atas persediaan barang diharapkan dapat menciptakan aktivitas pengendalian terhadap perusahaan yang efektif dalam menentukan jumlah persediaan optimal yang dimiliki perusahaan, mencegah berbagai tindakan pelanggaran dan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, pelanggaran atas kebijakan yang ditetapkan atas persediaan, serta memberikan pengamatan fisik terhadap persediaan barang dari pencurian dan kerusakan.

Sistem pengendalian internal berguna untuk mencegah atau mempertahankan terjadinya kejadian yang tidak diinginkan (kesalahan atau kecurangan). Pengendalian internal memiliki fungsi untuk memantau semua kegiatan ekonomi yang terjadi di perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu organisasi dan merupakan alat untuk mengimplementasikan pengendalian secara efektif. Dengan adanya pengendalian internal, manajer dapat yakin bahwa informasi dalam laporan yang diterima adalah benar dan dapat diandalkan (H Kurniawati, 2011).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian intern merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015).

PT. Sri Rejeki Isman Textile (Sritex), terletak di Jl. K.H. Samanhudi No. 53 merupakan salah satu perusahaan yang berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1966 yang bergerak di bidang industry textile. Perusahaan ini pada awalnya berbentuk Usaha Dagang (UD) yang bernama UD. Sri Rejeki yang berkedudukan di pasar Klewer Solo. UD. Sri Rejeki

sampai tahun 1974 selain melaksanakan perdagangan *textile* juga melakukan pasokan (*Work Order*) kepada perusahaan industri. Pasokan yang dilakukan berupa kain klontong (*Bleaced*) dan kain celup (*Dyed*). Kemudian secara berlahan-lahan perusahaan mulai melakukan produksi sendiri yang berlokasi di Jalan Baturono No. 81 A-Solo. Kemudian dengan semakin berkembangnya usaha, maka mulai tahun 1978 perusahaan mengubah usahanya menjadi sebuah pabrik *textile* dengan nama PT. Sri Rejeki. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman C2-1830-TROI Tahun 1978 bentuk perusahaan dirubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Sri Rejeki Isman Textile (PT. Sritex). Mulai Tahun 1988 perusahaan telah mempunyai peralatan yang lengkap, diantaranya *printing machine*, sehingga menjadi perusahaan "*Integrated Textile Industry*".

Dalam penelitian ini penulis mengambil obyek penelitian pada perusahaan tekstil di Sukoharjo, yakni PT. Sritex. Alasannya adalah karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan *textile* terbesar di Jawa Tengah dengan reputasi tak hanya dikenal di Indonesia saja tetapi juga dikenal sampai luar negeri. Selain itu, penulis ingin mengetahui apakah pada sebuah perusahaan besar tersebut terjadi suatu masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti kinerja karyawan yang kemungkinan terdampak dari sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang merupakan variabel dalam penelitian ini (Wicaksono, 2019).

Dari PT. Sritex kita bisa melihat perusahaan yang sangat besar dan maju dan memiliki karyawan lebih dari 50.000 karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan banyak dan kualitas produksi yang baik hingga mengekspor hasil produksinya ke banyak Negara, apakah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internalnya berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja karyawan menunjang keberlangsungan perusahaan dengan tenaga, bakat dan keahlian yang dimilikinya. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan dapat berbisnis dalam jangka panjang.

Pada PT. Sritex, kinerja karyawan dinilai sudah cukup baik dalam melayani dan juga mengarahkan pelanggan kepada apa yang mereka inginkan. Namun, harus ada peningkatan performa kinerja karyawan karena banyaknya antusias dari

pembeli. Hal tersebut juga harus sebanding dengan jumlah pekerja pada setiap bagiannya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang meskipun sangat sepele tetapi haruslah diperhatikan, jika tidak ditangani dengan segera maka kita tidak akan mengetahui yang kemudian akan terjadi seperti suatu saat akan mengalami kebangkrutan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak jenis faktor, contohnya seperti sistem informasi dan pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.

Semakin berkembangnya teknologi sistem informasi akuntansi juga membawa perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi bertujuan agar dalam pekerjaan dapat lebih efektif dan mengefisienkan waktu untuk mencapai keuntungan dengan cara yang cepat (Mirnasari & Suardhika, 2018:569). Begitu pula dengan PT. Sritex, pada perusahaan masih terdapat kekacauan dikarenakan ketidak telitiannya saat melakukan pencatatan stok.

Menurut Putri & Endiana (2020:180) lemahnya sistem pengendalian internal pada suatu perusahaan maka hal yang paling ditakutkan yaitu karyawan yang memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan yang nantinya akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. PT. Sritex juga belum memiliki system pengendalian yang bagus. Sehingga perlu adanya peningkatan akan hal tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini. Peneliti menulis skripsi dengan judul:

**“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRITEX SUKOHARJO”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari pembahasan pernyataan di atas ini, terdapat beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi dalam perusahaan belum cukup baik, begitu juga dengan pengendalian internal perusahaan.
2. Kurang teliti dalam pencatatan stok.

3. Terhadap aktivitas dalam perusahaan masih harus dipantau dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan.
4. Kurangnya inisiatif dari setiap pribadi karyawan bersama untuk membangun perusahaan untuk menjadi yang lebih baik.

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dibatasi oleh penulis agar penelitian ini hanya berfokus kepada apa yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Pada penelitian ini variabel yang difokuskan adalah variabel pertama sistem informasi akuntansi dan variabel kedua pengendalian internal sedangkan pada penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Karyawan PT. Sritex ialah objek yang difokuskan pada penelitian.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Sritex Sukoharjo?
2. Apakah ada pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Sritex Sukoharjo?
3. Apakah ada pengaruh antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Sritex Sukoharjo?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

- a) Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang telah diterima selama kuliah.
- b) Diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan khususnya tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
- c) Diharapkan dapat memberikan sarana dan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan keefektifan system informasi akuntansi dan pengendalian internal guna mencapai produktifitas dan peningkatan penjualan perusahaan.
- d) Diharapkan menjadi sarana membandingkan dan mencoba mengaplikasikan ilmu yang didapat dikampus dan kenyataan yang ada di perusahaan.

#### b. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh system informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

#### c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan keefektifan system informasi akuntansi dan pengendalian internal guna mencapai produktifitas dan peningkatan penjualan perusahaan.

#### d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini digunakan sebagai referensi yang memberikan informasi untuk melakukan penelitian lain yang sejenis dan dapat menambah pengembangan penelitian selanjutnya.