

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Pada dasarnya setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang dagang maupun jasa di sektor manufaktur memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh laba dan menjaga kesinambungan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk menghadapi persaingan yang terjadi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja karyawan dapat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seorang. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi, 2015).

Kinerja yang efektif dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, adanya penurunan absensi karyawan dan juga penurunan perputaran tenaga kerja. Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuannya tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai (Rahayu, 2013).

Menurut Gordon dalam Dewi (2012) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas

pada suatu perusahaan, karyawan merupakan penggerak utama kelancaran usaha dan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dari pencapaian tujuan perusahaan (Damayanti, 2018).

Berdasarkan fenomena yang dikutip Duajurai.co, Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung menyatakan pertumbuhan industri manufaktur besar dan sedang cenderung melemah pada tahun 2018 ini, salah satu faktor lemahnya industri manufaktur di Provinsi Lampung adalah karena kinerja karyawan di perusahaan yang kurang efektif.

Fenomena lain yang terjadi di Bandar Lampung pada PT Aman Jaya Perdana seperti kasus yang dikutip dari sripoku.com (08 November 2013) salah satu unit truk tangki hino milik PT Aman Jaya Perdana bermuatan minyak CPO dikurangi isi muatannya dan di timbun di gudang oleh salah seorang karyawannya atas kejadian ini pun PT Aman Jaya Perdana mengalami kerugian. Modus kejahatan pada perusahaan bukan hanya soal penipuan dan buruknya kinerja karyawan tetapi juga lemahnya pengawasan pengendalian internal pada perusahaan terhadap kapasitas sumber daya manusia juga menjadi titik celeh kejahatan.

Pada kasus PT Everbright yang dikutip dari Lampost.co (28 Oktober 2018) menurut PT Everbright karyawannya melakukan pengelapangan uang perusahaan dengan cara

tidak menyetorkan uang penagihan dari konsumen hingga mencapai sebesar Rp 70 juta pada bulan September 2018 lalu. Dari pengakuan karyawan tersebut uang sebesar Rp 70 juta digunakan untuk judi online. Hal seperti ini termasuk kinerja karyawan yang mengalami penurunan, kasus ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja didalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan.

Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja karena ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya, pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (Prameswari, 2013).

Dalam melaksanakan kegiatannya perusahaan pada umumnya sangat memerlukan sistem informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah

digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra, 2016).

Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Motivasi kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, arti dari motivasi itu sendiri adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi, motivasi juga merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu (Abrivianto, 2014).

Kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Kapasitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, kinerja individu dan kemajuan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan dan kemauan dari kapasitas sumber daya manusia tersebut. Seefektif dan seefisiennya pengendalian internal, secanggih apapun sistem informasi akuntansi dibangun dan setinggi apapun motivasi kerja, apabila kapasitas sumber daya manusia yang mendukungnya tidak kompeten, maka dapat dikatakan ketiga hal tersebut tidak akan memberikan manfaat yang optimal, kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Rahmawati, 2010).

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Damayanti (2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengendalian internal x variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi x variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja x variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan perbedaan hasil dari setiap komponen dikarenakan objek yang diteliti berbeda, penelitian Rizaldi (2015) sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karmila (2013) pengendalian internal x variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016) sistem informasi akuntansi x variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian Putri dan Ardana (2016) motivasi kerja x variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan Damayanti (2018) yaitu pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel *moderating* namun, perbedaannya penulis meneliti perusahaan bidang manufaktur di Bandar Lampung. Dengan menggunakan variabel *moderating* tentang kapasitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk melihat apakah dari kualitas kapasitas sumber daya manusia berdampak baik atau tidak bagi perusahaan tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang tata cara pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja pada setiap perusahaan yang

tercantum dalam pemilihan data tersebut. Dimana pada setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas karyawan pada tiap perusahaan tetapi diruang lingkup yang berbeda, berdasarkan latar belakang diatas peneliti menentukan judul: **“Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (studi kasus perusahaan manufaktur di Bandar Lampung)”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypotesis testing study*). Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan sifat dan hubungan antara variabel yang akan diuji yang didasarkan teori yang ada. Penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang ada di Bandar Lampung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kapasitas sumber daya manusia memoderasi hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kapasitas sumber daya manusia dapat memoderasi hubungan antara sistem akuntansi terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah kapasitas sumber daya manusia dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti bahwa:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variable moderating.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variable moderating.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variable moderating.

1.5 Manfaat Penelitian

Melihat latar belakang dan rumusan masalah tersebut, manfaat penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga nantinya mendapatkan kinerja organisasi secara optimal.
2. Bagi penyelesaian operasional dan kebijakan perusahaan dapat memberikan masukan dan saran pemikiran pihak manajemen sumber daya manusia dalam

mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan berkaitan dengan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi 5 bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan manfaat penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Di bab ini juga akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan sumber daya yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dijabarkan pula populasi dan sampel yang digunakan, jenis variable penelitian, definisi operasional variable dan metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian (sampel) beserta hasil analisis data dan penjabaran pada bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam bab I dapat terpecahkan agar mendapat solusi yang tepat.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis berusaha untuk menarik beberapa kesimpulan penting dari semua uraian dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran yang dianggap perlu untuk pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**