

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Karena tujuan didirikan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang optimal, perkembangan zaman yang semakin maju mengharuskan adanya perubahan di dalam lingkungan perusahaan menjadi lebih kompetitif, dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena optimal atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Semua perusahaan akan selalu mencari cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan visi dan misi dari perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seseorang. Kinerja karyawan

juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kemampuan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat ditunjang dengan beberapa faktor salah satunya adalah penggunaan sistem informasi akuntansi. Penggunaan sistem informasi akuntansi sangat berguna bagi karyawan untuk memproses data akuntansi dan keuangan serta menyusun informasi keuangan dari kegiatan pengumpulan dan proses transaksi. Susanto (2013) dalam Shintia (2021) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi ialah kumpulan (integrasi) dari sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022) menyatakan bahwa peningkatan penggunaan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan keefektivitasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Selain penggunaan sistem informasi akuntansi hal lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah pengawasan dan kontrol terhadap kinerja karyawannya. Maka dibutuhkan suatu pengendalian internal untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan pengawasan dan kontrol demi mencapai tujuan dari perusahaan. Pengendalian internal adalah kebijakan

dan prosedur yang di rancang untuk memberikan manajemen suatu jaminan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen perusahaan dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional perusahaan yang sehat dan aman. Pengendalian internal yang efektif dapat membantu perusahaan menjaga aset perusahaan, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kesek (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal digunakan untuk membantu dan mengawasi kegiatan organisasi. Jika pengendalian internal sudah terlaksana dengan baik maka hasil kinerja juga akan meningkat.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan memiliki sesuatu dorongan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Danim (2004) dalam Shintia (2021) pemberian dorongan atau motivasi terhadap karyawan akan dapat memberikan stimulus terhadap kinerja pada setiap individu disetiap individu di perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi sangat penting di berikan sebagai pendorong atau pemberi daya gerak kepada karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai tujuan dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh kuat untuk menunjang kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang dagang maupun jasa memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh laba dan menjaga keseimbangan di masa yang akan datang. 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. Untuk menghadapi persaingan tersebut, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur sebuah keberhasilan dalam menjalankan sebuah usaha. Kinerja karyawan merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. SMART Padang Halaban merupakan salah satu perusahaan swasta Sinarmas grup yang bergerak di perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Sumatera Utara yang memiliki luas areal konsensi kebun Padang Halaban seluas 7464 ha dan terdiri atas 8 divisi dan memiliki satu pabrik pengelolaan kelapa sawit serta menjadi salah satu cabang regional terbesar di Sumatera Utara. Dengan statusnya sebagai salah satu cabang regional terbesar di Sumatera utara mengharuskan PT. SMART Padang Halaban memiliki sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang cakap untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. SMART Padang Halaban menerapkan sistem informasi yang terintegrasi oleh sistem pusat sinarmas yang ada di Jakarta maka semua sistem yang ada di bawah PT. Sinarmas semua terintegrasi satu sama lain. Untuk sistem informasi yang digunakan oleh PT. Sinarmas adalah sistem SAP (*System Application and Product in Data Processing*). SAP adalah sistem yang digunakan untuk mendukung kegiatan atau aktivitas yang berjalan dalam organisasi secara otomatis sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sebelum masuk ke Sistem SAP yang perusahaan menerapkan oleh sistem *dual control* yaitu sistem yang menciptakan suatu pengecekan ulang terhadap suatu pekerjaan demi meminimalisir kecurangan yang terjadi dengan proses pengecekan paling dasar dimulai dari pengendalian di lapangan hingga pengendalian sebelum *input* masuk ke pusat sistem informasi. Pengendalian pada sistem yang paling bawah meliputi pengendalian terhadap karyawan lapangan di divisi masing-masing kemudian dilanjutkan ke tahapan pengendalian laporan yang diberikan oleh masing-masing divisi kepada pihak kantor sebelum mengunggah laporan tersebut ke dalam sistem perusahaan.

PT. SMART Padang Halaban menerapkan sistem yang dinamakan jenjang karir sebagai motivasi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jenjang karir dimaksudkan agar memberikan motivasi kepada karyawan yang memiliki potensi kerja yang baik agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dan mendapatkan upah yang lebih tinggi di perusahaan. Dengan adanya pemberian sistem jenjang karir ini diharapkan

dapat memberikan motivasi kepada karyawan karyawan baru untuk mengeluarkan potensi mereka dan bekerja lebih giat di dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara saya terhadap salah satu staff kantor PT. SMART mengatakan bahwa pada saat proses pengungkahan laporan-laporan yang ada di perusahaan ditemukannya beberapa kesalahan yang dibuat oleh individu atau *human error*. Ketika terjadinya kesalahan tersebut maka mengharuskan dilakukan pengecekan kembali terhadap laporan-laporan tersebut yang dimana memakan waktu sehingga mengurangi efektivitas dalam bekerja. Sistem SAP yang di terapkan oleh perusahaan tidak memperbolehkan terjadinya kesalahan kecil karena dapat berakibat fatal. ketika terjadinya kesalahan maka harus melakukan pengecekan ulang sehingga membuat pekerjaan tidak efektif. Berdasarkan hal tersebut apakah pengendalian internal yang dilakukan oleh PT. SMART Padang Halaban sudah cukup dalam mengatasi kesalahan individu yang dilakukan, dan dengan sistem informasi yang telah di terapkan apakah bisa menjamin efektivitas dalam penyusunan laporan dari perusahaan dan terbebas dari kesalahan. Variabel motivasi kerja ditambahkan untuk mengetahui apakah motivasi kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu dalam kinerja karyawan

Berdasarkan temuan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. SMART Padang Halaban. Penelitian ini mengacu pada penelitian Wijaya dan Priono (2022), adapun perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang sebelumnya dilakukan di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan dan penambahan variabel independen motivasi kerja. Oleh karena

itu judul penelitian ini berbunyi “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMART Padang Halaban.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SMART Padang Halaban?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SMART Padang Halaban?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SMART Padang Halaban?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka pebelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Batasan Penelitian**

Dalam menjaga pemaparan agar tidak terlampau luas dan tidak terkontrol, terlebih lagi bisa mengakibatkan timbulnya perbedaan persepsi tentunya

dibutuhkan batasan ruang lingkup penelitian yang jelas, supaya riset ini bisa berfokus kepada topik pembahasan yang penulis hendak sajikan

Adapun batasan Penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan di lingkup PT. SMART Padang Halaban dengan menggunakan 4 variabel penelitian yaitu : Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat manfaat penelitian yang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

#### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi pihak yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### 2. Manfaat praktis

- a. Manfaat untuk penulis, harapannya hasil penelitian bisa memberi tambahan pengalaman dan wawasan untuk penulis dan dapat memberi peningkatan pemahaman penulis tentang kinerja karyawan



b. Manfaat untuk penelitian sejenis, harapannya penelitian ini bisa memberikan informasi dan dijadikan perbandingan bagi penelitian lainnya