

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang berbeda, spesifik dan unik yang harus dicapai. Tujuan ini dapat berupa tujuan finansial atau non-finansial. Tujuan yang bersifat finansial antara lain adalah pencapaian laba maksimum, memonopoli pangsa pasar. Sedangkan, tujuan non finansial seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat, efisiensi dan efektivitas organisasi, stabilitas, moral karyawan yang tinggi. Organisasi sektor swasta berbeda dengan organisasi sektor publik jika dilihat dari tujuannya.

Perbedaan yang paling terlihat adalah pada tujuan untuk memperoleh laba. Di sektor swasta, organisasi akan memaksimalkan perolehan laba sedangkan di sektor publik, tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan publik bukan memaksimalkan laba. Bank Jateng merupakan sebuah perbankan dimana kepemilikan saham dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut mengharuskan Bank Jateng untuk melakukan kinerja yang optimal guna dapat menghasilkan keuntungan yang akan diberikan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai salah satu BUMD, menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia. Tingkat layanan berkualitas hanya dapat dicapai jika kinerja karyawan di lingkup Bank Jateng mencapai tingkat yang optimal. Karyawan yang bekerja dalam lingkup Bank Jateng memiliki peran

yang sangat krusial saat menangani permasalahan transaksi organisasi perangkat daerah dan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus selalu dipantau dan ditingkatkan untuk memastikan pelayanan yang baik dan efektif bagi masyarakat (Maria et al., 2021)

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memastikan pelayanan yang baik adalah dengan meningkatkan kinerja. Kinerja menunjukkan adanya suatu tindakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan dilandasi oleh kemampuan, sikap dan motivasinya. Kinerja adalah penampilan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Kinerja dalam menjalankan fungsinya juga berhubungan dengan faktor lain, seperti tingkat kepuasan dan tingkat imbalan, kondisi yang kondusif, sistem yang relevan, dengan kata lain faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sihombing & Dewi, 2019).

Saat ini setiap organisasi baik organisasi swasta ataupun organisasi publik dituntut untuk dapat memberikan sumber daya manusia (SDM) yang optimal (Hidayatuloh & Pawenang, 2022). Bank Jateng bertanggung jawab kepada pemerintah daerah dalam pengelolaan kas. Dalam pelaksanaan pengelolaan kas daerah, Bank Jateng dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan dalam lingkup organisasi pemerintah daerah dan masyarakat secara umum. Dalam hal ini, pengelolaan sumber SDM sangat diperlukan untuk dapat mencapai tujuan dari pemerintahan daerah. Tercapainya tujuan dari pemerintah daerah ini tidak lepas dari struktur organisasi pemerintah dan faktor karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya (Mangkunegara, 2017). Besar kecilnya pekerjaan dapat dilihat dalam jumlah dan kualitas, tertentu sesuai dengan standar organisasi dan perusahaan. Hal ini erat kaitannya dengan fungsi organisasi. Bentuknya bisa berwujud atau tidak berwujud, tergantung pada bentuk dan proses pekerjaan itu sendiri. Sistem pengukuran kinerja dapat dilihat dari proses dan hasil.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan atau karyawan berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja (Afandi, 2018). Kinerja karyawan adalah refleksi dari bagaimana seorang individu menjalankan tugas-tugasnya, dan bisa memiliki dampak langsung pada kesuksesan organisasi atau perusahaan (Fahmi, 2014).

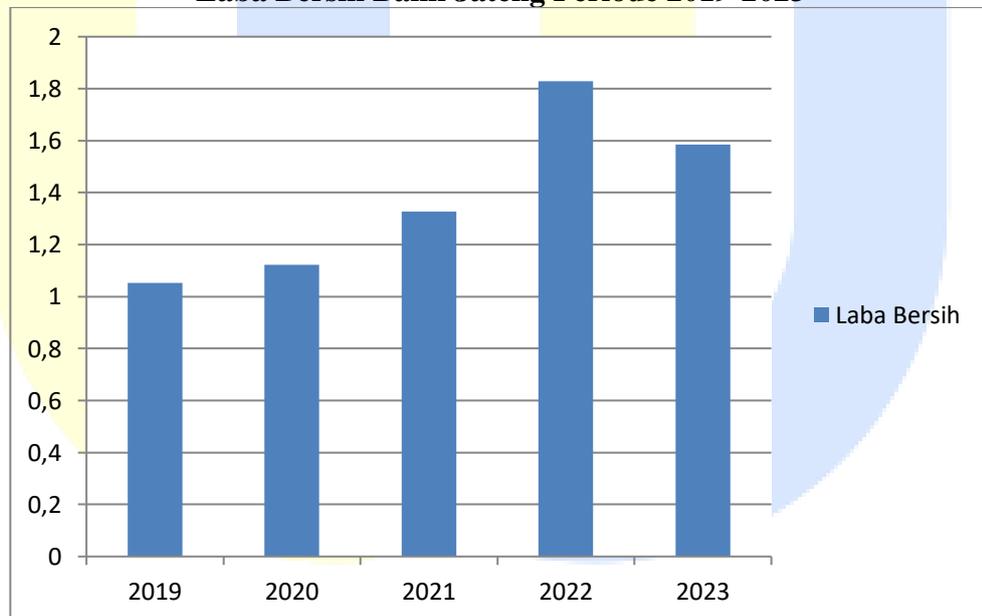
Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan secara berkala melalui penilaian kinerja, umpan balik dari atasan, atau metode lainnya. Penting untuk dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya tentang produktivitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga tentang kualitas pekerjaan, kompetensi, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen SDM di suatu organisasi, dan berbagai strategi dan program pelatihan biasanya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Zainal, 2015).

Dalam konteks dunia kerja, kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok berhasil menyelesaikan tanggung jawab mereka di tempat

kerja mereka. Ini mencakup berbagai elemen yang menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, mencapai hasil yang diharapkan, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017). Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup beberapa faktor yang menunjukkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Kinerja karyawan yang dipekerjakan perlu diperhatikan oleh instansi atau organisasi yang dimiliki. Salah satunya faktor yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan adalah adanya sistem informasi akuntansi, internal audit dan kualitas sumber daya manusia. Fenomena yang terjadi pada Bank Jateng adalah adanya penurunan laba bersih perseroan yang dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Laba Bersih Bank Jateng Periode 2019-2023



Sumber: Laporan Keuangan Tahunan Bank Jateng, (2024)

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa kinerja Bank Jateng selama tahun 2019-2022 mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan capaian laba bersih yang dibukukan oleh Bank Jateng pada periode 2019-2022. Akan tetapi pada tahun 2023 kinerja Bank Jateng mengalami penurunan hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan pada laba bersih yang dibukukan di tahun 2023 sebesar 1,586 Triliun dari sebelumnya 1,829 Triliun atau mengalami penurunan sebesar 13,28%. Penurunan kinerja tersebut dapat disebabkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Anggraini et al. (2024) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia. Faktor pertama yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi. Menurut Romney & Steinbart (2018), sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Sistem Informasi Akuntansi yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan otomatisasi tugas-tugas rutin, pengurangan kesalahan manusia, dan akses cepat terhadap informasi yang relevan. Ini dapat memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Koordinator Pati ditemukan adanya beberapa permasalahan dalam pengelolaan dan pencatatan akuntansi dengan berbasis pada

suatu aplikasi. Permasalahan tersebut yaitu adanya kendala yang dialami oleh beberapa user yang belum memiliki kemampuan pengoperasian SIA yang ada. Selain itu kurangnya kemampuan pengoperasian SIA yang ada menyebabkan banyaknya kesalahan dalam penginputan data sehingga harus memerlukan bantuan tim it untuk melakukan pembenahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al., (2024) dan Wijaya & Priono, (2022) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat karyawan dalam menyelesaikan tugas di lembaganya. Sedangkan penelitian yang dilakukan Saraswati & Subagio, (2021) menyatakan hasil bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah audit internal. Sawyer et al. (2018) menyatakan bahwa audit internal merupakan fungsi penilaian independen yang dilakukan oleh perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas operasinya sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan. Proses audit internal dapat membantu dalam memastikan bahwa prosedur dan kebijakan internal diikuti dengan benar oleh karyawan. Melalui identifikasi kelemahan dan rekomendasi perbaikan, audit internal dapat meningkatkan kepatuhan dan keandalan proses operasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai kasus kecurangan yang terjadi pada lembaga pemerintahan, BUMN, dan lembaga swasta semakin menuntut adanya peningkatan peran dari audit internal

untuk mengawasi jalannya perusahaan. Data dari survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia Chapter menunjukkan kasus kecurangan di Indonesia menyebabkan kerugian hingga mencapai Rp 873 miliar. Kurangnya pengawasan internal dan kurangnya pengendalian internal merupakan dua alasan terbanyak yang menyebabkan praktik kecurangan dapat terjadi. Hal ini juga semakin menguatkan bahwa perlunya suatu badan yang mengawasi jalannya suatu organisasi. Selain itu, survei tersebut juga menyebutkan bahwa audit internal menempati urutan kedua sebagai media pengungkapan terjadinya praktik *accounting fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa peran audit internal sangat efektif untuk mendeteksi dan memitigasi terjadinya tindak *accounting fraud*.

Kasus serupa juga terjadi di Bank Jateng dimana pada tahun 2019-2021 terjadi tindak korupsi yang dilakukan oleh Kanit Pemasaran dan menimbulkan kerugian sebesar 7,75 miliar rupiah. Kasus tersebut tidak dapat terdeteksi selama periode 2019-2020. Akan tetapi pada audit internal yang dilakukan pada tahun 2021 diketahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh Kanit Pemasaran tersebut (rri.co.id, 2024).

Penelitian yang menguji hubungan audit internal pada kinerja karyawan telah dilakukan oleh Syifa & Sudradjat, (2021) dengan hasil yang menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Rahayuningsih et al., (2024) dan Saleh, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Anggraini et al., (2024) dan

Rikasari & Hardiyanti, (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merujuk pada individu atau tenaga kerja, yaitu karyawan, yang memiliki potensi dan kemampuan untuk bekerja dan memberikan kontribusi dalam organisasi (Rahardjo, 2017). Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilakukan di selama beberapa waktu didapat hasil seperti banyak dari para SDM yang memiliki tugas ganda yang sangat memungkinkan untuk tidak fokus saat bekerja pada kedua pekerjaan tersebut yang berakibat pada beberapa kesalahan kerja dan SDM tersebut dianggap tidak kompeten.

Penelitian yang menguji pengaruh antara kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan telah dilakukan oleh Anggraini et al., (2024) dan Ariansyah & Roni, (2023) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komalasari et al., (2023) dimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Isnaen & Albastiah, (2021) yang menyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan penelitian lebih lanjut pada faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan penelitian Saraswati & Subagio, (2021) dengan adanya tambahan variabel kualitas sumber daya manusia dan juga adanya perbedaan populasi perusahaan yang diteliti serta tahun data yang diperoleh, dan juga jumlah responden. Alasan penambahan variabel kualitas sumber daya manusia dikarenakan kualitas SDM secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. SDM yang berkualitas tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, memasukkan variabel kualitas SDM dalam analisis dapat membantu memahami dampaknya pada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan mendalam mengenai latar belakang permasalahan, peneliti memutuskan untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Audit Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Pati)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan yaitu sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Pati.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, identifikasi masalah dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Pati?
2. Apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Pati?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT Bank Jateng Cabang Koordinator Pati.
2. Menganalisis pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan PT Bank Jateng Cabang Koordinator Pati.
3. Menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Bank Jateng Cabang Koordinator Pati.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak meliputi:

1.5.1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan, referensi, serta memberikan tambahan pemahaman berkaitan dengan faktor yang mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan. Riset ini juga dapat menyediakan informasi terkait dengan sistem informasi akuntansi, audit internal, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang pengaruh-pengaruh kepada kinerja karyawan. Riset ini juga dapat menyediakan informasi terkait dengan sistem informasi akuntansi, audit internal, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan atau pembanding bagi penelitian selanjutnya, sekaligus memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Riset ini juga dapat menyediakan informasi terkait dengan sistem informasi akuntansi, audit internal, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.4. Bagi Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah

Penelitian ini memberikan informasi serta juga untuk referensi bagi perusahaan agar mampu memperhatikan faktor yang menjadi sebab meningkatnya kinerja karyawan, supaya perusahaan dapat meminimalisir terjadinya kendala-kendala yang mempengaruhi buruknya kinerja karyawan serta mampu menyiapkan informasi guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

