

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini menjadi semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaingnya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta melaksanakan misi perusahaan (Ismayanti, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung pada perusahaan tersebut. Baik atau buruknya suatu perusahaan ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku ekonomi yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat bekerja dengan baik. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka suatu perusahaan akan mengalami

kesulitan untuk dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan-perusahaan lain (Ismayanti, 2018).

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9).

Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja sangat penting bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai sasaran-sasaran strategis diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para pekerjanya secara tepat. Menurut Suryadi (1999:2) dalam Benjamin, *et al* (2017:84) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus menempuh cara agar kinerja karyawan meningkat, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja. Dengan menyediakan sistem

informasi dalam menyelesaikan tugas kerja yang cepat dan tepat akan mendukung tercapainya kinerja individu karyawan yang maksimal (Ismayanti, 2018).

Agar terwujud keseimbangan antara karyawan dan tuntutan dan kemampuan perusahaan, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional. Pengelolaan kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *feedback* yang tepat kepada karyawannya dengan menggunakan metode untuk mengelola kinerja individu karyawan dengan tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja. Menurut Simamora (2008) dalam Rizaldi (2015), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar apabila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal. Salah satu contoh fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan yang buruk terjadi pada salah satu rumah sakit di Indonesia yaitu pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Embung Fatimah, Batam, Kepulauan Riau (Kepri) yang merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau dengan status Badan Layanan Umum Daerah pada tahun 2010. RSUD Embung Fatimah dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang baik dan memuaskan dengan kapasitas 240 tempat tidur. Akan tetapi, pada kenyataannya terdapat kinerja karyawan yang tercatat memiliki

kinerja buruk. Berikut contoh konkrit fenomena yang terjadi pada RSUD Embung Fatimah yang diberitakan oleh Batam Online.com pada tanggal 20 Januari 2018.

Pelayanan yang diberikan oleh RSUD Embung Fatimah, bahwa RSUD ini memiliki sumber daya manusia yang kurangbaik. Menurut Ani Dewiyana sebagai Direktur RSUD Embung Fatimah, bahwa sistem administrasi masih buruk sehingga banyak berkas-berkas administrasi yang tidak tertata rapi, dengan data atau berkas yang tidak tertata dengan baik maka dalam proses pengajuan klaim biaya/dana yang telah digunakan selama operasional rumah sakit dalam melayani masyarakat kepada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) selama periode 2014-2015 tidak bisa ditagih dan kedaluwarsa. Dengan dana yang tidak dapat ditagih mengakibatkan pendapatan RSUD tersebut sehingga terganggunya operasional dalam rumah sakit tersebut, misalkan terjadinya penghentian pasokan obat-obatan kepada beberapa rekanan karena RSUD tersebut tidak mampu melunasi utang-utangnya. Dengan kondisi tersebut RSUD mengalami kekosongan persediaan obat-obatan dan kerusakan beberapa alat fasilitas kesehatan yang tidak dapat digunakan (Batamonline.info/2018)

Diberitakan juga oleh Kompas.com pada tanggal 20 Desember 2017, Dan menurut Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Kepulauan Riau bahwa RSUD Embung Fatimah untuk tahun 2016 ditemukan realisasi belanja dari pihak ketiga yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya dan ditemukan juga pengadaan fiktif atas belanja barang habis pakai. Pada Tahun 2017 menemukan pembayaran fiktif atas belanja RSUD Embung Fatimah di tahun anggaran 2016, kewajiban jangka pendek tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan, sehingga membebani anggaran

di tahun 2017, pembayaran utang RSUD tidak tercatat di neraca Pemerintah Kota per 31 Desember 2016 dan terdapat tagihan utang pihak ketiga yang belum tercatat dan belum dibayarkan. (Kompas.com).

Kasus selanjutnya yang terjadi diberitakan oleh gesuri.id pada tanggal 08 Juni 2018 tentang RSUD Wates Yogyakarta, dimana berdasarkan catatan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) bahwa kinerja RSUD tersebut terus memburuk. Menurut Akhid Nuryati selaku Ketua DPRD Kulon Progo bahwa, temuan BPK di RSUD Wates yang hampir setiap tahun, ini disebabkan sistem, sumber daya manusia dan perangkat RSUD Wates yang buruk, selain itu juga disebabkan ketidakpatuhan kepada regulasi yang ada Menurut Akhid Nuryati pula (7/6/2018) bahwa kinerja RSUD Wates sangat buruk, setiap tahun temuan di RSUD Wates sama. Temuan BPK mulai dari kelemahan sistem pengendalian intern, sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) dan sistem informasi manajemen obat (SIMO) belum dapat digunakan dalam mengelola persediaan, pengadaan pekerja tenaga kerja “*cleaning service*” tanpa melakukan lelang, metode pencatatan perpetual dalam SIM RS sehingga penilaian FIFO (*First In, First Out*) tidak dapat dilakukan dalam sistem, tetapi secara manual dan banyak ditemukan obat kadaluarsa di bagian farmasi.(Heru Guntoro, gesuri.id)

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, dapat ditelaah bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan tersebut bertanggungjawab atas tugas dan menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Buruknya kinerja karyawan tersebut dapat

memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, dimana citra perusahaan menjadi kurang baik dimata para pelanggannya. Menurut Cardosa Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2009:113) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Dari ketiga faktor tersebut terdapat hubungan yang diakui secara luas dalam literatur manajemen. Kinerja pegawai ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada di dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Menurut Astuti (2008) pencapaian kinerja karyawan juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Dan menurut Lindawati (2012) kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dukungan organisasi/perusahaan dalam menjalankan operasionalnya merupakan sangat penting bagi karyawan perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cepat, tepat dan akurat, salah satunya adalah dukungan sistem informasi. Jika sistem informasi yang digunakan malah memberikan efek negatif kepada kinerja karyawan, maka

sistem informasi yang digunakan bisa dikatakan gagal atau tidak sesuai dengan sistem informasi yang dibutuhkan perusahaan. Sistem informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat membantu mereka menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku (Devi Ria, 2015)

Sistem informasi yang mendukung kinerja karyawan di era globalisasi pada saat ini adalah sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat, tepat, dan cepat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Devi Ria, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizaldi (2015) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya”, dengan menggunakan teknik analisa data dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang)”, dengan menggunakan teknik kausal komparatif dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada Pemerintah Kota Malang.

Peneliti tertarik untuk menguji konsistensi hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi (2015) dan Astuti (2008) pada sebuah layanan kesehatan masyarakat. Pertimbangan-pertimbangan inilah yang mendukung peneliti untuk melakukan seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Provinsi Jawa Barat yang merupakan rumah sakit yang sudah ditetapkan sejak tahun 2016 sebagai rumah sakit yang telah BLUD (Badan Layanan Umum Daerah), yaitu dengan memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan harapan konsumen, peningkatan kinerja rumah sakit BLUD, serta tata kelola keuangan luas dan kompleks, sehingga membutuhkan dukungan sistem informasi akuntansi yang bisa membantu dan mempercepat seluruh proses kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rumah sakit yang saat ini telah menganggap bahwa sistem informasi sangat penting bagi kelangsungan organisasinya. Sistem informasi akuntansi, digunakan sebagai teknik utama laporan keuangan dalam pencatatan keuangan atau akuntansi dan manajemen. Dalam organisasi yang berskala besar seperti rumah sakit, tentu saja mengakibatkan proses yang harus berurusan dengan

sumber daya manusia pada berbagai tingkatan dan dalam prosesnya akan menimbulkan banyak perbedaan seperti pencatatan yang dilakukan tidak akurat, proses penyusunan laporan yang tidak sesuai dengan ketentuan, bahkan sampai tidak dilakukan pencatatan. Sehingga sampai saat ini masih ditemukan kasus kurang optimalnya kinerja karyawan, yang disebabkan oleh banyak hal, seperti kapabilitas personal atau karyawan yang masih belum menguasai teknologi dan dukungan dari manajemen rumah sakit yang belum optimal, seperti penyediaan pendidikan mengenai sistem informasi akuntansi.

Instansi kesehatan seperti rumah sakit juga sangat memerlukan penggunaan sistem informasi akuntansi. Sekalipun kegiatan utama suatu rumah sakit adalah melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, akan tetapi bidang keuangan atau akuntansi juga merupakan bagian penting dalam mengelola rumah sakit. Hal tersebut dipahami pula oleh pihak manajemen Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat yang bertempat di Kabupaten Bandung Barat. Dimana selain pasien juga wajib untuk mengurus masalah administrasi dan keuangan untuk dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang layak dari pihak rumah sakit, maka dari itu bagian keuangan atau akuntansi dalam rumah sakit juga memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas utama rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan. Dalam kaitan itu, pimpinan dan karyawan mulai memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Kegiatan pelayanan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap masyarakat tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia

yang profesional. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan.

Rumah sakit pemerintah memiliki tanggung jawab dalam mengelola keuangan baik yang bersumber dari kegiatan operasional maupun keuangan daerah. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah. Diwajibkan menyajikan informasi laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban penggunaan anggaran daerah dan negara maka tata kelola keuangan yang diterapkan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat adalah dengan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD). Data transaksi kegiatan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat diperoleh dari berbagai bidang pelayanan dan dilakukan oleh berbagai orang atau sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan karakteristik yang bermacam-macam, sehingga dibutuhkan suatu pedoman maupun peraturan yang mendukung dalam kegiatan transaksi akuntansi dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat)”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang buruk.

2. Sistem informasi akuntansi yang lemah.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis dan mnguji seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui sistem informasi akuntansi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu secara praktis dan secara teoritis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- 1) Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk organisasi/perusahaan mengenai kinerja karyawan dengan adanya sistem informasi akuntansi.

- 3) Bagi Investor

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang serapan anggaran kepada investor, yaitu pemerintah daerah provinsi Jawa Barat selaku pemberi anggaran.

1.4.2. Kegunaan Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, yaitu diharapkan dapat menjadi masukan pengembangan terkait

mata kuliah khususnya konsep penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam dunia bisnis dan ekonomi.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian bertempat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat, dan waktu yang dialokasikan untuk penelitian ini adalah dari tanggal 01 Oktober 2018 sampai dengan 15 Desember 2018.