

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu instansi karena manusialah yang menjadi penggeraknya kekuatan instansi. Di sisi lain, terdapat faktor pendukung agar suatu instansi dapat maju, yang terlihat dari kinerja sumber daya manusianya. Selanjutnya, untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan tentunya seseorang harus mempunyai kinerja yang baik, semakin optimal pula kinerja yang dikeluarkan dan dikerahkan, maka hasil suatu pekerjaan akan sangat memuaskan (Lestari, 2022). Dari kata *performance* itu sendiri, *performance* memiliki singkatan dari "*work energy kinetics*". Sedangkan kata kinerja mengacu pada prestasi kerja dan kinerja aktual. Arti dari keduanya memiliki kesamaan yaitu perlunya penerapan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan.

Secara umum, kinerja merupakan sebuah prestasi yang diperoleh atau dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk sebuah pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, berarti kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan kegiatannya, sehingga setiap instansi akan menginginkan kinerja yang optimal (Lestari, 2022)

Menurut Rizaldi dalam Lestari (2022), kinerja pegawai adalah suatu sikap yang perlu menjadi perhatian oleh seorang pegawai sebagai bentuk kerja yang perlu adanya penyesuaian dengan tugas dan peran individu tersebut di dalam organisasi.

Hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yaitu kinerja pegawai.

Kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari niat kebaikan serta keikhlasan. Dalam agama Islam dijelaskan bahwa, apabila mengerjakan kebajikan maka akan dibalas dengan balasan yang lebih baik. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah Swt. dalam Surah An-Nahl ayat 97, yang berisikan :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

” Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl:97)

Dalam menjalankan tugasnya yang didasarkan pada keterampilan serta pengalaman individu tersebut dalam penyelesaian pekerjaannya, maka akan menghasilkan hasil kerja yang dapat menunjukkan kinerja pegawai tersebut (Rizaldi & Suryono, 2015). Gibson (1997) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Pada penelitian ini menggunakan variabel organisasi yang sifatnya mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, serta *good government governance*.

Dengan berkembangnya teknologi, banyak instansi telah mengadopsi sistem informasi akuntansi berbasis komputer, bagian penting dari kelancaran operasional instansi. Dengan sistem informasi akuntansi, risiko kesalahan dalam pencatatan atau perhitungan dapat diminimalkan sehingga mengurangi kemungkinan kerugian bagi instansi (Lestari, 2022). Sebuah sistem mutu, dirancang, dibangun, dikembangkan, dan mampu bekerja dengan baik secara terintegrasi dengan prosedur yang berlaku di suatu instansi, baik tugas, dan tanggung jawab masing-masing.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan (Fitria & Sudarmadi, 2019). SIA merupakan penunjang kegiatan yang penting dalam melaksanakan kegiatan pokok yang akan lebih efektif dan efisien. Selain memproses data keuangan, SIA juga memproses data non-keuangan. Hal tersebut dikarenakan dalam kegiatan pengambilan keputusan juga membutuhkan informasi keuangan mengenai suatu kondisi serta situasi yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu putusan (Sopian & Suwartika, 2019).

Fungsi pengendalian internal yaitu memantau semua kegiatan ekonomi yang ada dalam instansi maupun organisasi. Dengan adanya pengendalian internal, akan membantu instansi untuk menerapkan pengendalian yang efektif. Dengan adanya pengendalian internal, pemangku keputusan dapat memastikan bahwa informasi yang terkandung dalam laporan yang mereka terima adalah benar dan dapat

diandalkan. Pengendalian internal yang tepat pada seluruh struktur organisasi dalam suatu instansi memberikan keyakinan yang memadai tentang kinerja pegawai terhadap target kinerja yang terkait dengan efektivitas dan efisiensi operasi instansi (Nugroho dkk, 2019).

Peningkatan kinerja di unit-unit ekonomi menjadi perlu mengingat perluasan perubahan lingkungan dan persaingan yang meningkat. Tata kelola merupakan salah satu hal yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja melalui sistem dan standarnya (Abdallah & Ismail, 2017). Standar tata kelola adalah salah satu topik yang melaluinya banyak aspek penting dari semua unit ekonomi dapat dikembangkan. Itulah sebabnya proses pembangunan yang berlangsung memiliki peran penting bagi standar tata kelola. Dalam penelitian Tan, Chapple, & Walsh (2017) menemukan bahwa indikator standar tata kelola diwujudkan dalam kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan administratif, kecepatan menyelesaikan transaksi, pengurangan tenaga dan waktu, pengembangan peraturan yang memfasilitasi semua proses administrasi dan komunikasi.

Salah satu kriteria penting yang turut meningkatkan kinerja adalah standar transparansi sebagai salah satu standar tata kelola. Semakin tinggi tingkat transparansi dan akuntabilitas di unit, semakin cepat pengambilan keputusan, motivasi pegawai, dan peningkatan tingkat kepuasan kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Pencapaian standar transparansi membantu meningkatkan kinerja di semua aspeknya dalam hal keinginan penyedia layanan untuk

memberikan layanan dengan akurasi dan kecepatan serta berusaha mencapai kepuasan penerima manfaat (Kbelah, Almusawi, & Almagtome, 2019).

Ketergantungan unit ekonomi pada mekanisme tata pemerintahan yang baik mengurangi risiko yang terkait dengan korupsi administratif, meningkatkan tingkat kinerja unit, memastikan hak semua pihak, dan mengatur undang-undang dan keputusan. Tata Kelola yang baik juga meningkatkan kinerja unit (Grace dkk., 2018).

Selain itu, Grace (2018) menyatakan bahwa tata kelola yang baik juga meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan pertumbuhan produktivitas jangka panjang. Dengan menciptakan transparansi, integritas, dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan kegiatan unit secara keseluruhan dan antara pegawai dan pejabat pemerintahan secara khusus akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Maka dari itu untuk mendukung kinerja pegawai agar maksimal pemerintah berinisiatif dengan menetapkan *good governance* dalam sistem pemerintahan. *Good governance* (tata kelola yang baik) merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Diharapkan dengan adanya tata kelola pemerintahan yang baik dapat memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar terus meningkatkan kinerja serta dapat menjalankan amanat yang telah diberikan (Sulaiman, 2020).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Kabupaten Kulon Progo yang memiliki tanggung jawab di bidang keuangan dan asset daerah sebagai tugas pokok. Sasaran yang ditetapkan

oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah yaitu meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan asset daerah. Dalam menjalankan tugasnya, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo memanfaatkan aplikasi Sistem Informasi Daerah (SIMDA).

Akan tetapi, penyelenggaraan kegiatan pelayanan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo masih terdapat beberapa kendala terkait sistem informasi yaitu kurangnya pengetahuan dan ketelitian para pegawai sehingga menjadi penghambat dalam pengimputan data. Kesalahan pengimputan serta ketidaktepatan waktu menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak efektif dikarenakan pegawai harus melakukan pemeriksaan kembali serta melakukan perbaikan pada data. Ahmad dalam Putri (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang tidak dimanfaatkan secara maksimal dapat menyebabkan kurangnya manfaat yang diberikan oleh teknologi sistem informasi tersebut dan mengurangi kinerja pegawai.

Kurangnya pengawasan dari atasan juga menjadi kendala dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang keluar ruangan pada jam kerja. Oktavia (2018) menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dari atasan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Untuk itu, peningkatan produktivitas kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo sangat memerlukan pengendalian internal untuk menangani masalah tersebut agar kegiatan operasional pelayanan dapat berjalan dengan efisien khususnya mengenai sistem informasi.

Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan prinsip *good government governance* yang kurang maksimal dan kurang optimal yaitu kurangnya efektivitas, efisiensi, serta tanggung jawab dalam melakukan kinerjanya terhadap publik, sehingga berpengaruh pula terhadap kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah yang masih harus diperbaiki. Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip *good government governance* dapat mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaan terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2022).

Terealisasinya *good governance* menjadi salah satu syarat utama untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari itu diperlukan pengembangan serta penerapan mengenai sistem pertanggungjawaban yang jelas, nyata serta tepat sehingga dalam penyelenggaraan kegiatan operasional pemerintahan dapat berlangsung dengan baik (Maulamin, Cholik, & Alawiah, 2018).

Penelitian ini terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) yang menguji sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan variabel independen yaitu *good government governance*. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi dan populasi penelitian. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian Lestari (2022), dimana lokasi penelitian Lestari (2022) dilakukan

pada karyawan di PT Sriwijaya Distribusindo Jaya. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian ulang terkait kinerja karena pada setiap penerapan yang dilakukan di tempat yang berbeda tentu akan memiliki hasil yang berbeda pula. Oleh karena itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian ulang yang diberi judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan *Good Government Governance* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo)”**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *good government governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh *good government governance* terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan juga sebagai referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang yang dapat menghasilkan hasil yang lebih baik lagi mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan *good government governance* terhadap kinerja pegawai

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal serta *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai.