

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aspek utama untuk memastikan kepatuhan, efisiensi operasional, dan risiko yang terdapat dalam perusahaan adalah pengendalian internal. Struktur pengendalian internal ini dijalankan dari lembaga komisaris, manajemen, hingga lembaga lainnya yang dibentuk guna memberikan kepercayaan yang cukup tentang keberhasilan suatu tujuan seperti, keakuratan dan efisiensi kegiatan, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang relevan, dan konsistensi laporan keuangan (Anggadini, 2019). Pengendalian internal dikelola oleh para pemimpin perusahaan dan karyawan di setiap posisi yang berdampak langsung atau tidak langsung pada perusahaan. Tujuan mendasar dari pengendalian internal adalah untuk mempengaruhi perilaku karyawan di seluruh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu, hal ini dapat dicapai dengan menjaga tingkat efektivitas dan efisiensi proses yang tinggi, mendorong penerapan praktik kerja yang tepat dan memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, serta berhasil mematuhi kebijakan dan prosedur yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Malau (2020) pengendalian internal dibutuhkan untuk mempertimbangkan biaya juga manfaat, sumber daya manusia, kebenaran tolak ukur untuk mengukur keberhasilan, serta perkembangan di bidang TI yang dikerjakan secara menyeluruh.

Penggunaan teknologi dalam aktivitas bisnis perusahaan merupakan hal yang sangat penting diterapkan, kegunaan dari sistem informasi untuk menggabungkan data seluruh proses bisnis, termasuk pemrosesan transaksi, pelaporan, dan analisis data keuangan. Penelitian Chodijah et al., (2018)

mengungkapkan bahwa teknologi informasi dapat membantu orang untuk berkomunikasi dengan baik dengan membawa nilai-nilai sosial ketika mereka mengumpulkan, memproses, dan berbagi data dengan individu lain. Selanjutnya, dengan perkembangan TI ini pihak yang mengoperasikan sistem tersebut harus mampu menghasilkan informasi yang cermat dan relevan untuk manajemen yang membuat keputusan. Salah satu cara perusahaan dapat mendapatkan informasi dengan cepat dan akurat adalah dengan menerapkan sistem informasi yang tepat, sistem *enterprise resource planning* (ERP) serta sistem informasi akuntansi adalah dua contoh teknologi yang paling sering digunakan oleh perusahaan (Nadhir & Kamal, 2023).

Penggunaan sistem informasi akuntansi suatu perusahaan sangat terkait erat dengan pengendalian internal. Mendukung semua operasi akuntansi dan beragam aktivitas keuangan, seperti pelaporan keuangan, audit, dan akuntansi manajerial dan manajemen pajak, adalah tujuan dari sistem informasi akuntansi (Aryani & Muliati, 2020). Secara umum Penerapan sistem informasi akuntansi untuk menggabungkan dan mengolah transaksi data keuangan perusahaan, tujuan yang lebih khusus, seperti menyiapkan laporan keuangan untuk pihak eksternal maupun internal, bantuan utama untuk aktivitas rutin organisasi/entitas, seperti pengambilan keputusan, melakukan tugas perencanaan dan pengendalian internal (Puspitawati & Anggadini, 2011).

Di era sekarang ini, sistem informasi akuntansi yang paling sering digunakan perusahaan disebut sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP), yaitu sistem mempunyai kemampuan guna mengarahkan sumber daya yang berada di bawah tanggung jawab perusahaan (Ismail et al., 2022). Penelitian Wahyuddin & Afriani (2018) menjelaskan, ERP adalah sistem data terpusat yang

menyediakan berbagai data khusus bagi setiap departemen atau divisi dalam perusahaan. Faktor sumber daya manusia dalam implementasi ERP menjadi sebuah tantangan. Tantangan yang dihadapi adalah mengubah cara pandang karyawan untuk melakukan perubahan pola kerja dari cara manual menjadi sistem terkomputerisasi yang memiliki tingkat kegagalan dan memerlukan waktu yang cukup lama (Wijaya & Alianto, 2012).

Menurut penelitian (Rahmawati & Yustian, 2022) sebuah sistem tidak dapat berjalan secara otomatis, karena akses untuk masuk ke sistem sendiri masih membutuhkan campur tangan manusia. Perusahaan akan memberdayakan sumber daya manusia dan menawarkan tempat untuk inisiatif pembinaan dan pendidikan dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul guna mencapai tujuan dan visi yang berkelanjutan secara berkala. Sumber daya manusia juga memiliki posisi dengan tugas dan kewajiban dalam membentuk budaya perusahaan yang dapat mendukung pengendalian internal dan dapat mengidentifikasi serta mengatasi risiko yang akan mungkin timbul di masa mendatang (Putra et al., 2021). Oleh karena itu, menurut Rahmawati & Yustian (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa setiap entitas atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dengan memberikan timbal balik berupa upah atau *reward* untuk menghargai kontribusi dari kerja keras atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sesuai dengan evolusi industri yang menuntut perusahaan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang lebih canggih PT. Kelola Mina Laut melakukan perubahan pada sistem akuntansi. PT. Kelola Mina Laut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pangan yang bahan utamanya berasal dari hasil laut. Awal hasil produksi masih berupa pengolahan ikan teri kering yang

berlokasi di tuban, seiring berjalannya waktu perusahaan ini berkembang dan memiliki 20 unit pengolahan milik sendiri dan 15 unit pengolahan milik binaan yang terdapat di berbagai perusahaan yang telah tersebar di seluruh indonesia salah satunya di daerah jawa seperti Gresik, Tuban, Rembang, Probolinggo, Sidoarjo, dan Temanggung. Awalnya perusahaan menerapkan sistem informasi akuntansi bernama SMART. Namun, aplikasi tersebut masih memiliki banyak kekurangan, salah satunya adalah akses database yang terbatas. Hal ini membuat informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan kurang cepat dan efisien. Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Kelola Mina Laut mulai membuat sistem informasi akuntansi yang lebih kompleks dengan menerapkan sistem pencatatan akuntansi berbasis ERP yang disebut KISS (*KMLFood Information Resource System Solution*). Sistem tersebut baru diterapkan pada tahun 2020, dimana sistem tersebut masih terbilang baru, dapat dipastikan masih terdapat perbaikan-perbaikan sebagai evaluasi yang akan berguna bagi perusahaan. Penerapan KISS menjadi tantangan bagi para karyawan dalam menjalankan sistem tersebut, dapat dipastikan perlu kesiapan yang cukup serta koordinasi dari seluruh entitas mengingat PT. Kelola Mina Laut memproduksi barang atau produk *frozen food* serta mempunyai beberapa cabang dan divisi telah tersedia secara luas di indonesia.

Perilaku etis memainkan peran utama dalam semua aspek, dalam konteks ini, budaya dari dilakukannya perilaku etis ada dimana-mana dan secara tidak sadar terbentuk yang mengarahkan dan mengatur perilaku karyawan. Menurut Baker et al., (2006) pengertian yang paling mendasar dari perilaku etis mengacu pada prinsip-prinsip seperti dapat dipercaya, kesetaraan, rasa hormat, hak, dan kesetaraan. Istilah tersebut dapat diidentifikasi baik dalam hubungan

individu maupun hubungan kerja. Hubungan individu dibentuk dari melalui perilaku etis dimana tindakan dan sikap yang ditunjukkan individu di tempat kerja, contohnya dengan menunjukkan rasa hormat, keadilan, dan kejujuran terhadap rekan kerja lain. Di sisi lain, hubungan kerja melalui perilaku etis adalah tindakan dan sikap yang dimiliki individu dalam menunjukkan keadilan, kejujuran dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Fai et al., 2023). Pemaparan tersebut sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat bergantung pada kepemimpinan yang etis seperti sumber nilai dan asumsi organisasi yang paling umum yang bertujuan untuk mentransmisikan nilai-nilainya kepada karyawan sebagai sarana untuk membentuk perilaku dan mengarahkan perusahaan (R. Y. Abu Arrah et al., 2018)

Tujuan utama dari sistem informasi akuntansi adalah untuk mengendalikan bisnis setiap organisasi. Manajemen dapat mencapai tujuan ini dengan merancang pengendalian internal yang efektif (Putri & Endiana , 2020). Sedangkan, Sistem ERP memiliki fungsi yang fatal bagi perusahaan karena sistem ERP dapat memastikan tujuan pengendalian internal berjalan sesuai yang diharapkan (Farradhi & Evayani, 2020). Pamarapan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ketika sistem informasi akuntansi dan sistem *enterprise resource planning* (ERP) diterapkan secara baik, optimal serta konsisten maka akan meningkatkan pengendalian internal menjadi semakin baik. sehingga tercapainya tujuan perusaaan yang sudah ditetapkan (Rahmawati & Yustian, 2022). Tetapi pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang menyatakan sistem informasi akuntansi kurang maksimal jika digunakan sebagai alat deteksi adanya masalah pengendalian

seperti kecurangan dalam aktivitas perusahaan dan untuk mengecek kinerja yang independen (Rahayu et al., 2023).

Sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seseorang yang dapat digunakan untuk memberikan layanan profesional yang dapat diandalkan dan unggul (Kuntadi et al., 2023). Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sistem pengendalian internal. Pengendalian internal yang telah dirancang dan disusun dengan baik tidak akan optimal tanpa adanya kompetensi, integritas dan nilai etika sumber daya manusia dalam pelaksanaannya. Pemaparan tersebut sejalan dengan penelitian Jefri et al. (2018) yang menyebutkan bahwa kemampuan dan keahlian yang tepat untuk dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sangat dibutuhkan agar penerapan pengendalian internal yang baik. serta didukung oleh penelitian lain yang menyatakan hal serupa, bahwa kompetensi sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan sistem pengendalian internal. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting terhadap jalannya suatu entitas (Hale et al., 2024).

Dengan meneliti hubungan antara faktor-faktor yang telah disebutkan, diharapkan penelitian ini akan mampu memberikan kontribusi secara akademis terhadap kebaruan literatur penelitian di bidang akuntansi yang mengangkat topik tentang penggunaan sistem informasi akuntansi, sistem *enterprise resource planning* (ERP), dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal dengan lingkungan etis sebagai pemoderasi serta mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan yang dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam penggunaan sistem, pengendalian internal, serta lingkungan etis yang telah diterapkan selama 4 (empat) tahun terakhir.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian internal ?
2. Apakah sistem *enterprise resource planning* (ERP) berpengaruh terhadap pengendalian internal ?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengendalian internal ?
4. Apakah lingkungan etis memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal ?
5. Apakah lingkungan etis memoderasi pengaruh sistem *enterprise resource planning* (ERP) terhadap pengendalian internal ?
6. Apakah lingkungan etis memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal ?
2. Mengetahui pengaruh sistem *enterprise resource planning* (ERP) terhadap pengendalian internal ?

3. Mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal ?
4. Mengetahui pengaruh lingkungan etis dalam memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal ?
5. Mengetahui pengaruh lingkungan etis dalam memoderasi sistem *enterprise resource planning* (ERP) terhadap pengendalian internal ?
6. Mengetahui pengaruh lingkungan etis dalam memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperkaya penelitian lainnya dari berbagai aspek, seperti :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman, dan wawasan tentang pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi, sistem *enterprise resource planning* (ERP), dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal dengan lingkungan etis sebagai pemoderasi.

1.4.2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana pembelajaran yang dapat bermanfaat dalam memahami kondisi yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi, sistem *enterprise resource planning* (ERP), dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengendalian internal dengan lingkungan etis sebagai pemoderasi khususnya dalam perusahaan.

1.4.3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberi manfaat bagi universitas agar dijadikan sebagai rujukan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.4. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan evaluasi, serta dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi, sistem *enterprise resource planning* (ERP), kompetensi sumber daya manusia , dan lingkungan etis perusahaan.