

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan dimasa mendatang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Kecenderungan yang terjadi adalah meningkatnya peran pihak ketiga dalam mengatur pembiayaan kesehatan melalui sistem asuransi, baik publik maupun swasta. Keadaan ini akan semakin berkembang di Indonesia dimasa yang akan datang bila perdagangan antar negara menjadi semakin bebas. Pada tahun 2015, bangsa Indonesia menyaksikan pelaksanaan sistem kesehatan nasional dan salah satunya adalah jaminan kesehatan nasional atau BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Perkembangan rumah sakit menjadikan pelayanan kesehatan lebih lengkap dan memuaskan dari mutu kualitas pelayanan dan penanganan serta peralatan rumah sakit (Nena, 2015).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pada lingkungan rumah sakit saat ini, realitas keuangan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, penting bagi manajer pada semua tingkatan memahami konsep dasar dari keuangan rumah sakit dan bagaimana konsep ini digunakan untuk menambahkan keuangan yang baik terhadap

organisasi (Arfan dan Dharmanegara, 2010:1-2). Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks.

Rumah sakit yang telah berjalan sebaiknya memiliki sebuah pengendalian internal agar dapat memantau kegiatan operasionalnya. Salah satunya adalah pengendalian internal. Pengendalian internal harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kekurangan, dan penyelewengan. Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan handal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Marshall dan Steinbart, 2004). Selain itu, pengendalian internal juga merupakan suatu proses yang dirancang untuk memberikan jaminan tercapainya tujuan yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, reliabilitas pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan hukum yang berlaku. Pemahaman baik terhadap pengendalian internal sangat diperlukan baik oleh manajer, pengguna sistem akuntansi, perancang sistem akuntansi, maupun evaluator sistem akuntansi (Handayani dan Sondakh, 2016).

Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh manajemen rumah sakit, maka fungsi pengendalian internal menjadi semakin penting dalam sebuah rumah sakit apalagi pendapatan rumah sakit merupakan sumber dana

dalam kegiatan operasionalnya. Pengendalian internal yang baik akan menunjang pemantauan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terhindar dari kecurangan dan ketidakamanan kekayaan rumah sakit.

Tujuan penerapan sistem pengendalian internal dalam rumah sakit adalah untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya dan kegiatan perusahaan sejalan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terutama manajemen berusaha untuk menghindari resiko dari adanya penerapan suatu sistem (Indah, 2012). Menurut Bastian (2009:54), tujuan sistem pengendalian internal adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, sistem pengendalian internal dilakukan untuk melindungi harta/aktiva dan pencatatan pembekuannya, sistem pengendalian internal digunakan untuk mengecek kecermatan dan kehandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi dalam Mariani (2012), arti kinerja atau *performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaliknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Wilopo (2006:349), menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaiannya. Untuk mendukung pengendalian internal rumah sakit, diperlukan adanya suatu sistem pengolahan data dan informasi yang mendukungnya.

Teknologi komputerisasi yang berkembang dengan pesat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap sistem informasi dalam suatu organisasi. Sistem akuntansi berbasis komputer serta pemrosesan data telah menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan, sehingga meningkatkan perhatian terhadap area khusus akuntansi yang dikenal dengan sistem informasi akuntansi. George dan William (2006:1), mendefinisikan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya kedalam informasi. Adapun karakteristik sistem informasi akuntansi yang berdaya guna harus relevan, handal, lengkap, tepat waktu, dapat dipahami, dan dapat di verifikasi (Marshall dan Steinbart, 2005:12). Jadi sistem informasi akuntansi itu sendiri adalah sistem yang bertujuan dalam memproses, mengumpulkan informasi akuntansi yang berkaitan dengan organisasi dalam kegiatan perencanaan dan pengambilan keputusan.

Manajer perusahaan membutuhkan informasi untuk memprediksi masa depan dan analisis terhadap lingkungan bisnis agar dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi dalam manajemen bermanfaat dalam menyediakan informasi dalam menunjang proses pengambilan keputusan oleh manajer, karena Sistem informasi merupakan dasar bagi jalannya perusahaan. Sistem informasi akuntansi juga penting diterapkan perusahaan karena dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu. Seorang manajer juga membutuhkan sistem informasi akuntansi dalam mendukung keputusan selama siklus operasi perusahaan yang artinya bahwa sistem informasi akuntansi dibutuhkan untuk aktifitas perencanaan dan

pengendalian yang baik. Penerapan sistem informasi akuntansi hendaknya mempertimbangkan sistem yang digunakan dan ditetapkan diperusahaan sehingga manfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai.

Di rumah sakit, pelayanan para karyawan merupakan hal yang sangat penting karena mereka langsung berhadapan dengan para pasien dan pengunjung. Selain memerlukan informasi yang akurat dalam pengolahan datanya, sistem informasi yang ada pada rumah sakit juga digunakan untuk memudahkan para pengunjung dalam melakukan pembayaran dan mengetahui informasi-informasi yang penting dan lain-lain.

Selain sistem penganadilan internal dan sistem informasi akuntansi, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima. Menurut Handoko (2001:155), suatu cara departemen perosonalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja adalah melalui kompensasi.

Menurut Hariandja (2002:244), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan dan uang cuti. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan memotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004), mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi insentif berupa gaji, bonus, dan tunjangan-tunjangan lainnya seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan guna memberikan balas jasa kepada karyawan atas hasil kerjanya, sehingga karyawan termotivasi untuk menjelaskan pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut Luthans (2006), penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda, meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan benefit. Oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya. Strategi dalam memberikan terhadap pegawai harus dipikirkan apakah sudah dipenuhi secara maksimal atau belum. Hal ini diperlukan agar semangat kerja karyawan terus meningkat sehingga kinerja karyawan baik dan bagus agar karyawan dapat menciptakan hasil karya yang dapat memberikan kontribusi besar dan tidak mengecewakan perusahaan.

Kompensasi apabila dikelola dengan baik, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaiknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat

dari ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasa kurang adil akan mengurangi kinerja dari karyawan.

Salah satu faktor penyebab naik turunnya kinerja karyawan adalah fungsi kompensasi. Bagi karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Pentingnya peranan kompensasi bagi tenaga kerja dalam RS menarik perhatian penulis untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan RS terhadap karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat digolongkan sebagai rumah sakit paripurna sebagai penyedia jasa yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan para karyawannya sangat ramah dan memberikan kenyamanan bagi para pengunjung. Kinerja para karyawannya yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit.

Rumah sakit mempunyai fungsi sebagai berikut : pertama, menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan medik, penunjang medik, perawatan rehabilitas, pencegahan dan peningkatan kesehatan; kedua, sebagai tempat pendidikan tenaga medis dan paramedik dan ketiga, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu teknologi bidang kesehatan. Fungsi rumah sakit tergantung dari klasifikasi rumah sakit. Rumah sakit sebagai organisasi layanan kesehatan mempunyai komitmen memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Jadi rumah sakit harus dapat terus berjalan secara keuangan, efektif dalam biaya dan sensitif terhadap kebutuhan pasiennya. Hubungan dengan pasien dipengaruhi

sikap karyawannya, pengumpulan informasi yang efektif, sistem pemrosesannya, penjadwalan, koordinasi dan komunikasi antar bagian/devisi yang ada di rumah sakit.

Dalam menjalankan fungsinya RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai rumah sakit pihak manajemen akan menghadapi permasalahan antara lain : Adanya kewajiban untuk tetap melaksanakan pelayanan kepada semua lapisan masyarakat. Tuntutan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, efektif dan efisien. RSUD mampu bersaing dengan rumah sakit umum dan swasta lainnya dalam hal : persaingan dalam penempatan diri pada segmen pasar yang sesuai dengan kondisi rumah sakit yang bersangkutan dan mampu melihat potensi pasar.

Persaingan dalam memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, seperti karyawan. RSUD dihadapkan pada perkembangan teknologi yang mau tidak mau harus diikuti dan ini berakibat terjadi meningkatkan pengeluaran dana rumah sakit yang tidak sedikit serta kinerja karyawan yang baik. Kinerja rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Dengan adanya persaingan rumah sakit, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi untuk perusahaan.

Kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit sangat penting diperhatikan, terutama masa sekarang ini dimana persaingan

antar rumah sakit berjalan ketat. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik di dalam rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, termasuk para karyawan, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen.

Berdasarkan hal-hal diatas maka kinerja para karyawan memiliki peranan yang penting untuk kemajuan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga seluruh pegawai yang ditugaskan di rumah sakit harus dapat dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk meningkatkan kemajuan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Memilih objek ini didasarkan karena karyawan diharapkan mempunyai kompetensi agar kinerjanya dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang selanjutnya menghasilkan *outcome* yang bermanfaat bagi kontinuitas perusahaan. Sedangkan pemilihan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung karena merupakan salah satu rumah sakit umum terbesar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga mempermudah pengambilan sampel dan lebih mudah dalam pengembalian data dan penyebaran kuesioner. Selain itu kinerja para karyawan di rumah sakit ini sangat ramah dan baik-baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

1. Kontribusi Teoritis

Dalam pengembangan teori dan pengetahuan audit sumber daya manusia terutama berkaitan dengan sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan kompensasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Bagi perusahaan agar dapat mengetahui kinerja karyawan dalam bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan *outcome* yang bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan. Bagi peneliti menambah wawasan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan selanjutnya sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mencapai topik ini.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode analisis data dan sistematika pembahasan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan teori-teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam penyusunan skripsi yang berhubungan dengan sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini meliputi populasi, sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian berupa analisis data dan interpretasi data serta keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan untuk subjek penelitian.

