

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini audit operasional semakin diperlukan dalam suatu perusahaan. Audit operasional membantu manajemen, terutama pimpinan dalam mengendalikan kegiatan perusahaan. Pada perusahaan kecil pimpinan tidak mengalami kesulitan dalam mengendalikan kegiatan perusahaan karena kegiatannya belum berkembang. Tetapi dalam perusahaan besar, aktivitas perusahaan semakin berkembang pimpinan sulit mengawasi seluruh aktivitas secara langsung. Pimpinan memerlukan suatu fungsi yang dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk mengawasi dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Fungsi tersebut adalah audit operasional yang berperan dalam membantu manajemen dalam mengawasi dan menilai kegiatan perusahaan, apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan berjalan secara efektif serta efisien (*imanimatunisa.blogspot.com*).

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola

karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Maulidia : 2009).

Peranan sumberdaya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit . Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil. Juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2001:5).

Sumberdaya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumberdaya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah, sumberdaya manusia yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, salah satunya mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat dan tepat waktunya. Kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi hendaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2001:15).

Audit Operasional adalah proses yang sistematis untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas kegiatan suatu organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan keekonomisan operasi organisasi yang berada dalam pengendalian manajemen serta melaporkan kepada orang-orang yang tepat atas hasil-hasil evaluasi tersebut beserta rekomendasi untuk perbaikan. Efisiensi digunakan untuk menilai sebaik apakah pemakaian sumber daya suatu organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efektivitas digunakan untuk menilai

seberapa baik kebijakan-kebijakan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua hal yang saling berkaitan erat satu dengan lainnya, bisa saja suatu kebijakan organisasi itu sangat efisien akan tetapi tidak efektif begitupun sebaliknya. Ekonomis maksudnya memperoleh kualitas dan kuantitas sumber daya fisik dan manusia yang layak (Maulidia:2009).

Melihat begitu pentingnya penyelenggaraan aktivitas yang sifatnya operasional, maka diperlukan instrumen yang mampu memberikan penilaian dan jaminan akan efektifnya suatu kegiatan operasional, yaitu “Audit Operasional”. Audit Operasional dimaksudkan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, aktivitas yang memerlukan perbaikan atau penyempurnaan dengan tujuan memberikan rekomendasi agar pengelolaan kegiatan, aktivitas, dan program yang dilaksanakan secara ekonomis efisien dan efektif (Maulidia:2009). Menurut Guy *et al.* (2003:421) tujuan audit operasional adalah menilai kinerja. Setiap audit operasional meliputi penilaian kinerja organisasi yang ditelaah. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kegiatan organisasi dengan tujuan, seperti kebijakan, standar, dan sasaran organisasi yang ditetapkan manajemen atau pihak yang menugaskan, serta dengan kriteria penilaian lain yang sesuai.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Sedangkan Maulidia (2009)

mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai suatu organisasi atau entitas dalam periode akuntansi tertentu yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar.

Oleh karenanya, untuk mencapai tujuan kinerja karyawan yang baik, maka manajemen puncak harus meyakini bahwa salah satu faktor pencapaian keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan adalah kehematan, efisiensi dan efektivitas keseluruhan aktivitas operasi perusahaan disamping faktor kunci lainnya. Untuk meyakinkan tercapainya kondisi dengan kriteria yang ditetapkan diperlukan audit operasional, yaitu proses sistematis untuk menilai kehematan, efisiensi, dan efektivitas operasi dibawah pengendalian manajemen dan melaporkan kepada orang yang tepat dengan rekomendasi untuk perbaikan. Praktik audit operasional secara umum biasanya dilaksanakan oleh auditor internal walaupun tidak menutup dilakukan oleh auditor pemerintah maupun auditor eksternal. Audit operasional memiliki posisi strategis dalam mewujudkan suatu organisasi untuk memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*). Hal ini relevan dengan karakteristik dari audit operasional yaitu menilai dan memperbaiki metode dan kinerja perusahaan melalui standar kehematan, efisiensi, efektivitas dan orientasi masa depan, karena seperti yang diungkapkan sebelumnya, bahwa tujuan utama audit operasional adalah berkaitan dengan kehematan, efisiensi dan efektivitas sebagai upaya mewujudkan praktik terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan (Maulidia, 2009).

Menurut Reider ( 2002) , menegaskan mengenai tujuan umum dilaksanakannya audit operasional sebagai berikut: penilaian kinerja (*assessment performance*), mengidentifikasi peluang perbaikan (*identify opportunities for improvement*), mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan atau untuk tindak lanjut. Sedangkan salah satu manfaat dari audit operasional adalah menyediakan pemeriksaan atas kinerja individu dan unit organisasi. Menurut Adiyatna dan Marimin (2001), efektivitas berkaitan dengan kinerja dalam pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya.

Melihat pentingnya peranan audit operasional dalam mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkan kedalam skripsi dengan judul “ **PENGARUH PELAKSANAAN AUDIT OPERASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. Industri Telekomunikasi Indonesia/ INTI(Persero)**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

“ Seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit operasional terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia/ INTI (Persero) “

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit operasional terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia/ INTI (Persero).

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk mendapat informasi yang akurat dan relevan yang digunakan oleh :

1. Secara teoritis ( pengembangan ilmu)
  - a. Merupakan wawasan dalam pengetahuan bidang akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit operasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian dan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan audit operasional.
2. Secara Praktis
  - a. Memotivasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
  - b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan perusahaan.
  - c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan terapan dan bahan kepustakaan.

- d. Penulis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang teori yang ada dan aplikasinya di lapangan.