

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada awal berdirinya, berbagai tujuan ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan yang berorientasi pada laba, tingkat keuntungan merupakan tujuan yang penting. Namun demikian, laba bukan merupakan tujuan satu-satunya, karena masih ada tujuan lain yang hendak dicapai; misalnya produktivitas yang dihasilkan, pangsa pasar yang hendak diraih, efektif dan efisiensinya penggunaan sumber-sumber yang dimiliki, kemakmuran karyawan dan lain-lain (Hasan, 2002 : 6).

Saat ini Bangsa Indonesia sedang mengalami masa-masa sulit khususnya dibidang ekonomi. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam menjalankan kegiatan operasinya, tetapi tidak sedikit pula yang berhasil mengembangkan usahanya. Banyak pihak mengira kegagalan tersebut dikarenakan kondisi ekonomi yang belum stabil, persaingan yang tinggi, dan teknologi yang maju. Namun pada kenyataannya kegagalan tersebut disebabkan oleh faktor manusianya (Wijaya, 2003: 1).

Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasi perusahaan dan sebagai motor penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah, karena tugas dan fungsi yang diselenggarakan dalam perusahaan sangat kompleks maka pengelolaannya perlu diarahkan dan disesuaikan dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan (Puspito, 2005 :64).

Menurut Puspito (2005: 68), agar suatu perusahaan dapat menjalankan bisnisnya dengan baik maka perusahaan itu harus memiliki orang-orang dengan komitmen tinggi, keterampilan dan memiliki panggilan di bidangnya masing-masing. Orang-orang tersebut harus memiliki minat, pengetahuan, jaringan dan lain sebagainya untuk dapat menjalankan bisnis dengan baik. Oleh karena itu diperlukan

suatu pengendalian atas efektivitas kinerja yang baik agar risiko penyimpangan dapat dikurangi bahkan dapat dihindarkan.

Keadaan perekonomian yang belum stabil saat ini menuntut perusahaan harus dapat memanfaatkan segala sumber yang ada pada perusahaan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilaksanakan dengan menerapkan audit internal . Audit internal merupakan alat yang bermanfaat bagi organisasi, kebijakan, perencanaan, prosedur, pencatatan, pelaporan, dan personalia (Laodesyamri. 2010).

Auditing internal adalah sebuah fungsi penilaian independen yang dijalankan di dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi system pengendalian internal organisasi. Kualitas auditing internal yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf internal auditor organisasi tersebut. Sebagai pekerja, internal auditor mendapatkan penghasilan dari organisasi di mana dia bekerja, hal ini berarti internal auditor sangat bergantung kepada organisasinya sebagai pemberi kerja. Di lain pihak, internal auditor dituntut untuk tetap independen sebagai bentuk tanggungjawabnya kepada publik dan profesinya. Maka audit internal adalah suatu fungsi yang bebas dalam suatu organisasi guna mempelajari atau menelaah dan menilai kegiatan kegiatan guna memberikan saran dan rekomendasi kepada manajemen terhadap kelemahan-kelemahan yang di temukan selama pemeriksaan berlangsung (Kusumawati. 2009).

Salah satu tujuan audit internal adalah untuk membantu menilai efektifitas kinerja karyawan agar tanggung jawab yang di berikan kepada mereka dilakukan secara efektif. Untuk maksud tersebut audit internal menyajikan analisa-analisa, penilaian-penilaian, saran-saran, bimbingan dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan yang lagi pelajari atau dinilai (Kusumawati. 2009).

Efektivitas kinerja individual karyawan sangatlah penting, karena merupakan inti dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Nurbachtiar,2002:77).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Penelitian Goodhue dan Thomson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi (Oktavia, 2009: 12).

Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya (Madura, 2001: 11).

Maka dengan adanya pelaksanaan audit internal khususnya terhadap kinerja akan sangat membantu karyawan dalam menunjang efektifitas kerjanya. Sehingga dengan adanya audit internal yang baik dan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya akan membantu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.. Dan diharapkan dengan dilakukan pengawasan dan penilaian atas kinerja tersebut akan lebih meningkatkan dan mendorong karyawan untuk senantiasa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Kusumawati. 2009).

Maka peranan audit internal terhadap kinerja karyawan sangat di butuhkan dalam pelaksanaan setiap kegiatan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena audit internal tidak hanya memeriksa kebenaran catatan dan dokumen, menilai struktur pengendalian intern, serta mengecek terhadap prosedur dan kebijakan yang ditetapkan tetapi juga audit internal di dalam kegiatan tersebut melakukan analisis,

penilaian serta penelaahan terhadap kinerja karyawan tersebut, yaitu dari prosedur-prosedur kegiatan yang dilakukan oleh pihak karyawan tersebut (Kusumawati. 2009).

Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh Oktavia, Universitas Widyatama Bandung, 2009 dengan judul penelitian **“Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Catudaya Data Prakasa)”**. Hasil Penelitian yang dilakukan adalah efektifitas kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Catudaya Data Prakasa sudah memadai. Fenomena yang ada menggambarkan betapa pentingnya peranan audit internal terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ PERANAN AUDIT INTERNAL DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN” dengan objek penelitian pada PT PRIMARINDO ASIA *INFRASTRUCTURE* Tbk.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasikan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan audit internal pada perusahaan telah memadai ?
2. Bagaimana penerapan kinerja karyawan dalam perusahaan?
3. Bagaimana peranan audit internal terhadap kinerja karyawan perusahaan?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dalam bidang audit internal khususnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sedangkan tujuan penelitian ini adalah mengetahui:

1. Mengetahui apakah audit internal yang dijalankan perusahaan telah memadai.
2. Mengetahui bagaimanakah penerapan kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Mengetahui peranan audit internal terhadap kinerja karyawan perusahaan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan berguna bagi:

1. Bagi Penulis:

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan sarjana akuntansi jenjang S-1 di Universitas Kristen Maranatha.
- b. Untuk mengevaluasi serta menganalisa audit internal yang telah diterapkan dalam perusahaan dibandingkan dengan teori yang penulis pelajari dalam rangka pengambilan kesimpulan dan saran atas dasar penelitian.
- c. Untuk menambah pengetahuan mengenai audit internal dan untuk memperoleh data yang memadai guna menarik kesimpulan mengenai peranan audit internal dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan:

Untuk dapat memberikan masukan berupa saran-saran kepada manajemen yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam meningkatkan audit internal perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain:

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan praktis atas penerapan audit internal.