

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya tujuan dari perusahaan adalah untuk memaksimalkan laba. Laba adalah selisih di antara jumlah yang diterima dari pelanggan atas barang atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk membeli sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa tersebut (Niswonger *et al.* 1999:2). Sedangkan tujuan perusahaan menurut Brigham dan Houston (2001:107) adalah untuk memperoleh laba/profit yang menunjang tujuan lainnya yaitu pertumbuhan yang terus menerus (*going concern*) dan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*).

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 kebijakan 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 yang memiliki 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.

Untuk mencapai tujuannya tersebut salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Adapun pengertian kinerja yaitu prestasi yang dicapai suatu organisasi ataupun entitas dalam periode tertentu (Becker:1996). Sedangkan Collins dan Anne (1992) 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 suatu kinerja yang baik, maka manajemen puncak harus meyakini bahwa salah satu faktor pencapaian keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan adalah melalui kehematan, efisiensi dan efektivitas seluruh aktivitas operasi perusahaan disamping faktor kunci lainnya.

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan audit operasional yang dilakukan oleh auditor internal. Menurut Guy *et al.* (2003 : 419) audit operasional merupakan penelaahan atas prosedur dan metode operasi entitas untuk menentukan tingkat efisiensi dan efektivitasnya.

Auditor internal seringkali melakukan audit operasional untuk kepentingan organisasinya. Ketika melaksanakan suatu audit operasional, auditor internal biasanya memeriksa kebijakan dan prosedur entitas untuk menentukan apakah telah mencapai sasaran manajemen (efektivitasnya) dan mencapai sasaran ini dengan cara sebaik mungkin dan dengan biaya sekecil mungkin. Sebagai bagian dari audit operasional, auditor internal harus menaruh perhatian pada kualitas pelaksanaan setiap kebijakan dan prosedur, apakah tujuan yang telah ditetapkan manajemen telah dapat tercapai, dan apakah masih dapat ditingkatkan (Guy *et al.* 2003 : 419).

Menurut Guy *et al*, (2003 : 421) Auditor internal dalam melakukan audit operasional biasanya dirancang untuk memenuhi satu atau lebih tujuan berikut:

1. 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.
2. Mengidentifikasi peluang perbaikan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan ekonomi merupakan kategori yang luas dari pengklasifikasian sebagian besar perbaikan. Auditor dapat mengidentifikasi peluang perbaikan tertentu dengan mewawancarai individu (apakah dari dalam atau luar organisasi), mengobservasi operasi, menelaah laporan masa lalu atau masa berjalan, mempelajari transaksi, membandingkan standar industri, menggunakan pertimbangan professional berdasarkan pengalaman, atau menggunakan sarana dan cara lain yang sesuai.
3. Mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut. Sifat dan luas rekomendasi akan berkembang secara beragam selama pelaksanaan audit operasional.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis memandang pentingnya audit operasional dalam menunjang efektivitas peningkatan kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH AUDIT OPERASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh audit operasional dalam menunjang efektivitas peningkatan kinerja karyawan.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan adanya audit operasional dan efektifitas peningkatan kinerja karyawan, kemudian diolah dan dianalisis, sehingga menjadi informasi yang berguna bagi pihak yang membutuhkan. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud untuk penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menilai seberapa besar pengaruh dilakukannya audit operasional dalam menunjang efektivitas peningkatan kinerja karyawan?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta informasi yang berguna dan membangun dalam kaitannya terhadap pengendalian internal efektifitas peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai audit internal di dalam perusahaan, khususnya mengenai pengaruh keberadaan tindak lanjut rekomendasi audit internal dalam menunjang efektivitas peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.