

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin berkembangnya dunia perekonomian mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antara perusahaan. Keadaan ini mendorong pengelola perusahaan untuk melaksanakan aktivitasnya secara efektif dan efisien serta tidak menyimpang dari perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada hakekatnya, tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh laba yang maksimal dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena itu, setiap perusahaan saling mencari kelemahan-kelemahan para pesaingnya dan mempromosikan keunggulan-keunggulannya agar konsumen merasa puas dan tidak beralih pada perusahaan pesaingnya. Masing-masing perusahaan menawarkan produk atau jasanya untuk mendapatkan konsumen sebanyak banyaknya karena untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kelangsungan hidup perusahaannya bertumpu pada konsumen atau pelanggan.

Setiap calon konsumen mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda-beda. Ada yang butuh hiburan, ada yang butuh informasi dari luar negeri untuk kelangsungan kinerjanya misalnya untuk mengetahui indeks saham yang berlaku di dunia bagi perancang atau designer untuk mengetahui mode yang sedang trend di dunia dan lain sebagainya. Ditambah lagi, sekarang ini pemerintah menjalankan program penghematan listrik sehingga tayangan-tayangan televisi hanya dibatasi sampai dengan jam 12 belas malam. Untuk masalah tersebut, banyak perusahaan yang menawarkan jasa berlangganan tayangan-tayangan televisi baik dalam negeri maupun luar negeri atau yang bisa kita sebut televisi kabel.

Menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut, PT.Megavision yang bergerak di bidang pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelite segera menambah strategi bisnis pada penjualannya.

PT Megavision tidak boleh hanya bertumpu pada penjualan melalui dealer-dealer dan hypermaket-hypermaket di mana harga yang di pasarkan oleh mereka menjadi lebih tinggi dari sebelumnya. Tetapi ada alternatif lain penawaran langsung ini, konsumen dapat menikmati pelayanan langsung dengan harga yang lebih murah.

Dalam rangka pengembangan usaha ke arah yang semakin luas dan peningkatan laba penjualan, dibutuhkan karyawan-karyawan atau sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan efisiensi agar dapat tercapai tujuan perusahaan secara efektif. Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran untuk mengetahui apakah program yang ditetapkan sesuai dengan misinya melalu penyediaan produk, jasa atau pelayanan atau proses yang dilakukan. Informasi kinerja selain digunakan sebagai sarana untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pada suatu periode tertentu, juga dapat digunakan sebagai media yang memberikan umpan balik (*feedback*) sebagai sarana untuk meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.

Proses internal auditor mempunyai fungsi yang penting dalam manajemen perusahaan yakni untuk memberikan masukan-masukan kepada pemimpin tertinggi, diminta ataupun tidak, yang diperlukan untuk mengambil keputusan dalam upaya pelaksanaan pengelolaan organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip efisien, efektif, dan ekonomis serta mengamankan kekayaan organisasi sesuai dengan prinsip yang berlaku. Hasil kerja audit internal berupa rekomendasi, tidak saja harus kolektif dan membangun tetapi juga harus diterapkan dan strategis. Rekomendasi harus dapat mencegah secara dini dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan serta untuk diantisipasi di masa yang akan datang.

Internal Audit yang mempunyai peranan yang sangat efektif, dan strategis sebagai alat kontrol harus mampu memberikan informasi kepada pemimpin tertinggi guna mengambil keputusan yang meliputi seluruh bidang

organisasi. Informasi yang disampaikan oleh internal auditor kepada pemimpin tertinggi dituangkan secara tertulis dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan intern yang memuat tujuan pemeriksaan, temuan-temuan pemeriksaan, penyebab temuan, dampak temuan dan rekomendasi. Rekomendasi yang diberikan oleh internal auditor harus layak, praktis dan memperhatikan keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperoleh. Laporan audit merupakan satu-satunya produk dari unit internal audit yang secara teratur didistribusikan pada manajemen senior, dewan direksi, dewan komisaris dan komite audit. Karena merupakan satu-satunya produk audit yang sampai kepada mereka pembaca cenderung mengasosiasikan kualitas laporan audit dengan kinerja, kompetensi dan profesionalisme unit internal audit.

Laporan yang baik mencerminkan pekerjaan auditor yang sistematis dan efektif. Sebaliknya laporan dengan kualitas jelek sering dikonotasikan dengan proses audit dan pengelolaan unit internal audit, yang tidak sistematis dan terencana. Manajemen yang telah membelikan investasi yang cukup mahal untuk mendanai unit internal audit, pada gilirannya memperoleh laporan sebagai imbalan yang diperoleh dari investasi tersebut. Oleh karenanya, laporan audit merupakan kesempatan emas bagi internal auditor untuk membayar investasi tersebut, dengan menunjukkan kontribusi internal auditor terhadap peningkatan kerja organisasi. Kini tuntutan keberadaan internal auditor dalam perusahaan ialah sebagai konsultan dan kasalisator bagi manajemen. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Fiesher dan Zanzig yang dimuat dalam *Manajerial Auditing Journal*, 13 juli 2000 yang berjudul “*Management Accountant Express a Desire for change in the Functioning of Intern Auditing*”, menjelaskan mengenai keinginan manajemen sebagai *auditee* dan kemampuan internal auditor agar dapat berfungsi secara efektif, auditor dan *auditee* harus memiliki kesamaan pandangan tentang aktivitas auditor intern yang dapat memberikan nilai tambah kepada *auditee*.

Nilai tambah ini dapat berupa peningkatan kinerja karyawan yang ada di perusahaan *auditee*. Seperti kita ketahui perusahaan yang bergerak di

bidang jasa sangat membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi karena mereka berhubungan langsung dengan konsumen. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam kegiatan perusahaan. Tidak menjadi soal bagaimana hebatnya sistem kualitas manajemen, secara mutlak kegiatan perusahaan tergantung pada kegiatan manusia dan usaha mereka untuk berhasil. Manusia merupakan penentu terakhir (*final determinant*) dan bagaimana efektifnya sistem kualitas manajemen dalam praktek. Untuk melihat kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan, perlu di adakan penilaian atau kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan perilaku atau hasil kerja yang telah di capai keseluruhan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau yang di berikan. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya dilakukan manajemen atau penyelia penilai yang hierarkinya langsung di atas karyawan yang bersangkutan atau manajemen yang ditunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut di sampaikan kepada manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi karyawan yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

Ada beberapa fenomena yang menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini. Antara lain dengan semakin berkembangnya perusahaan asing di Indonesia menyebabkan persaingan bisnis yang semakin marak untuk menguasai pasar dalam meningkatkan laba mendorong para pemilik perusahaan untuk terus meningkatkan sumber daya-sumber daya yang ada dalam perusahaannya agar bisa tetap eksis. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan operasional perusahaan karena semakin berkembangnya teknologi informasi menjadi umur yang memperkaya peran manusia disamping faktor-faktor sumber daya lainnya didalam perusahaan. Fenomena lainnya yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan

kinerja, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya. Dalam hal ini fungsi internal audit yang efektif mampu menawarkan sumbangan penting berupa rekomendasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan.

Di Indonesia penelitian berkaitan dengan auditor memang sudah sering di lakukan. Penelitian mengenai efektifitas rekomendasi internal auditor dan tingkat kinerja karyawan yang di hubungkan dengan variabel-variabel lain yang cukup banyak di lakukan. Namun peneliti belum melihat adanya penelitian yang membahas masalah efektifitas rekomendasi internal audit dan tingkat kinerja karyawan sebagai satu kesatuan penelitian. Berdasarkan penjelasan berikut, peneliti bermaksud menunjukkan keterkaitan antara efektifitas rekomendasi internal audit dengan tingkat kinerja karyawan.

Atas dasar pemikiran diatas,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Hubungan Efektifitas Rekomendasi Internal Auditor terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Megavision cabang Bandung).”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Rekomendasi internal auditor terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Megavision cabang Bandung?
2. Bagaimana peran auditor internal terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Megavision cabang Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Rekomendasi internal auditor terhadap tingkat kinerja karyawan di Megavision cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar peran auditor internal terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Megavision cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- 1. Bagi perusahaan** : mengetahui hubungan efektifitas rekomendasi internal audit terhadap tingkat kinerja karyawan
- 2. Bagi penulis** : sebagai sarana untuk melengkapi dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah
- 3. Bagi akademisi** : sebagai sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang tertarik pada topik sejenis serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.