

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis dewasa ini mencapai suatu fase yang sangat unik. Semakin modern-nya teknologi, mencakup sarana komunikasi baik secara internal maupun eksternal perusahaan, membuat persaingan bisnis yang muncul menjadi sangat ketat. Ketatnya persaingan ini tidak hanya dirasakan oleh sebagian segmen bisnis tertentu yang pada dasarnya memang sudah sejak lama memiliki persaingan dan pasar yang ketat, namun merambat juga pada segmen bisnis yang sebenarnya sebelumnya relatif tenang, seperti perusahaan yang bergerak di bidang media. Pada awal tahun 90an, misalnya. Perusahaan yang bergerak di bidang media massa masih dapat dibilang bukan merupakan segmen bisnis yang populer.

Namun berbeda untuk saat ini, di Bandung saja ada 5 harian umum yang diterbitkan secara khusus. Itu belum termasuk beberapa harian umum yang menerbitkan edisi Bandung-nya, seperti *Kompas*, *Republika*, *SINDO*, *Koran Tempo*, dan masih banyak lagi. Hal ini menggambarkan sudah sangat ketatnya persaingan yang dialami oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang media massa tersebut. Hal ini mendorong perusahaan untuk terus berkembang, menjadi yang terdepan, dan mampu untuk terus bersaing di pasar. Salah satu caranya, adalah dengan terus mengembangkan efektivitas tenaga kerja. Tingkat efektivitas tenaga kerja dapat mendorong tingkat kesehatan perusahaan sekaligus kemampuan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada

umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik oleh pihak internal maupun eksternal. Hal ini sangat penting agar tenaga kerja digunakan secara efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan dan strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan. Tingkat efektivitas tenaga kerja merupakan sesuatu tingkatan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Tingkat efektivitas tenaga kerja hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran.

PT. Pikiran Rakyat Bandung bergerak dalam bidang media massa / pers, dengan fokus utama surat kabar Pikiran Rakyat. Yang ada pada PT. Pikiran Rakyat Bandung antara lain yaitu sistem penganggaran yang bersifat top down dan menganggap semua karyawan mampu untuk mencapainya serta kurangnya penambahan pelatihan non formal untuk meningkatkan wawasan, kecerdasan dan karakter karyawan yang sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Permasalahan yang muncul dalam dunia usaha saat ini terkait dengan penerapan sistem pengendalian internal adalah upaya peningkatan sistem pengendalian internal yang tidak berjalan secara otomatis. Dimana sistem pengendalian internal memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan karyawan sebagai eksekutor dan basis modal untuk menciptakan kinerja

yang optimal, sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan.

Efektivitas kerja mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli, namun secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Pengertian Efektivitas tenaga kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dengan demikian pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Kepemimpinan yang efektif di perusahaan akan terwujud apabila pemimpin menelaah dengan sistem yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi terjadinya perubahan yang bermanfaat. Salah satu manfaat dari gaya kepemimpinan adalah untuk menurunkan peluang terjadinya pengulangan kesalahan. Sebuah organisasi yang

beroperasi dengan gaya kepemimpinan yang baik akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Melihat tingkat kepentingan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan manajemen pada perusahaan, serta adanya kesenjangan penelitian tentang konsekuensi dari variable ini maka penelitian tentang konsekuensi dari sistem pengendalian internal merupakan hal yang sangat menarik dan perlu dilakukan yang bertujuan menutupi celah kesenjangan tersebut dengan harapan mampu untuk mengembangkan area riset dan praktek dalam sistem pengendalian manajemen perusahaan tentang konsekuensi dari sistem pengendalian manajemen.

Pengendalian Internal dan Gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap kinerja karyawan dan terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan. Dimana efektivitas tenaga kerja diartikan sebagai gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam membuat tenaga kerjanya menjalankan tugas dan fungsi kinerja pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penelitian ini akan meneliti pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja yang akan ditulis kedalam skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS TENAGA KERJA DI PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran yang telah diungkapkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja di PT Pikiran Rakyat Bandung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung ?
3. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap efektivitas tenaga kerja di PT Pikiran Rakyat Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung

2. Bagi pihak perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu mengenai pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas tenaga kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung