

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan era globalisasi dan ketatnya persaingan usaha merupakan salah satu faktor lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan terbesarnya. Kini perusahaan harus mampu memiliki keunggulan bersaing yang lebih untuk siap berkompetisi dengan pesaing usaha lainnya, baik secara global dan menjadi yang terunggul dalam setiap persaingan usaha. Keunggulan utama yang harus dimiliki perusahaan ialah keunggulan pada sumber daya manusia, sebab unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting di dalam menentukan dan mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki perusahaan haruslah sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki mental daya saing yang dapat dipertanggungjawabkan, berintegritas tinggi, serta kompeten. Sumber daya yang dimaksud seperti pihak manajemen (pimpinan) dan seluruh karyawan yang turut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya pada perusahaan harus ditempatkan pada struktur organisasi yang tepat dan akurat agar dapat dipastikan kelancaran dan kualitas kinerjanya.

Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting untuk dapat menyelesaikan kewajibannya dalam membantu mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan aturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong para karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tepat waktu, dan tepat sasaran.

Munafiah (2011:10-11) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang ideal, sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Sebab peranan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang ideal akan membawa suasana kerja yang efektif serta memberikan dampak yang positif bagi kelangsungan organisasi tersebut untuk terus menghidupkan visi, misi dan tujuannya.

Interaksi motivasi yang hidup dan berjalan dengan baik antara pemimpin dan anggotanya (bawahannya) akan mudah terjalin oleh seorang pemimpin yang ideal, hal tersebut akan mempermudah seorang pemimpin dalam prosesnya untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan kegiatan organisasi serta memantau proses berlangsungnya kegiatan organisasi untuk memastikan tercapainya tujuan anggota dan tujuan organisasinya dengan tepat. Oleh karena interaksi antara pemimpin dan anggotanya yang baik serta gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan memunculkan kinerja karyawan yang baik dan efektif.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan selain Gaya kepemimpinan, Pengendalian Internal juga merupakan faktor internal yang harus sangat diperhatikan. Maka agar dapat dipastikan bahwa suatu kegiatan operasional perusahaan telah berjalan dengan baik, diperlukan sebuah pengendalian internal. Pengendalian penting digunakan untuk dapat membantu mengontrol kegiatan-kegiatan perusahaan.

AICPA (American Institute of Certified Public accountants) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (Sawyer, 2005:144) pengendalian internal adalah proses yang

dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Adanya motivasi dan pola pikir yang buruk dalam diri, menjadi salah satu hal yang dapat menyebabkan melemahnya kinerja karyawan. Bahkan adanya peluang-peluang yang besar untuk memungkinkan mereka melakukan kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Kasus Enron Corp pada tahun 2001 yang menyeret salah satu Kantor Akuntan Publik terbesar di dunia itu tutup. Kasus Enron merupakan bukti dan hasil dari lemahnya pengendalian Internal dalam sebuah organisasi. Sistem pengendalian intern merupakan kunci bagaimana organisasi menjaga dirinya dari hal-hal yang tidak diinginkan termasuk oleh tenaga kerjanya sendiri. Pengendalian internal yang di implementasikan secara baik dan tepat pada struktur organisasi dalam sebuah perusahaan atau entitas, akan menjamin keefektifan dan efisiensi kelangsungan kegiatan operasional perusahaannya.

Penelitian Sarita (2012) berpendapat bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan bahwa permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?
3. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menghasilkan tambahan inovasi dan mengembangkan tentang ilmu pengetahuan berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi praktisi bisnis dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide yang berguna untuk perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam menjalankan dan mengembangkan pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.