

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006: 63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau 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.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat.

Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang bekompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik, termasuk di dalamnya dalam menunjukkan seorang manajer operasional.

Pekerjaan seorang manajer profesional dapat disahkan ke dalam 4 (empat) fungsi yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Perorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan/ Pengendalian). Pada dasarnya keempat fungsi tersebut diatas saling berhubungan yang merupakan bagian dari seluruh proses pengelolaan suatu unit usaha. Operasi perusahaan yang dimulai dari tahap perencanaan sampai dengan pelaksanaannya harus selalu dikendalikan dan diawasi oleh manajemen. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pengendalian manajemen merupakan proses dengan mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Pengendalian manajemen merupakan keharusan dalam suatu organisasi yang mana system pengendalian harus sesuai dengan strategi organisasi. Anthony dan Govindrajana (2005:13) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sebagai suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk

memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan ini sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi perkembangan strategi.

Ansari (1977) dalam Muclish (2009) juga berpendapat mengenai SPM (Sistem Pengendalian Manajemen), yaitu SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) meliputi keseluruhan aturan organisasi dan tindakan yang didesain guna mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja dengan risiko yang kecil. Selain itu juga, SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) merupakan sebuah konsep yang mempunyai dimensi, yaitu evaluasi/pengukuran kinerja dan proses sosialisasi (Muclish, 2009). SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) menjadi sebuah kontrol terhadap keberhasilan strategi perusahaan. Setiap strategi memerlukan adanya SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) untuk menghindarkan sebuah perusahaan dari kegagalan serta kerugian, sehingga SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja sebuah organisasi.

Maka dari itu, penulis melakukan studi kasus pada sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yaitu PT. TASPEN (Persero) yang bergerak dibidang jasa apakah Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal yang dipunyai oleh perusahaan tersebut sudah memiliki fungsi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan mengambil judul penelitian ini diberikan judul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, berikut diuraikan pertanyaan pokok yang akan dicari jawabannya melalui penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam rangka menambah pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan teori Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal yang didapat dalam mata kuliah. Dan juga, sebagai salah satu syarat untuk menempuh tugas dari mata kuliah Metodologi Penelitian di Universitas Kristen Maranatha.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk menjadi bahan referensi dalam menetapkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam perusahaan agar Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen dapat tetap berjalan secara efektif dan efisien sebagaimana semestinya.

3. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber untuk menambah wawasan dan pemikiran untuk lebih lanjut lagi dapat diteliti di lapangan.

4. Bagi akademisi, memberikan kontribusi pada literatur-literatur terdahulu mengenai Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal dalam praktik manajemen disuatu Perusahaan.

