

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut OkeZone Finance (2016), Indonesia telah beberapa kali diterpa krisis ekonomi. Terakhir pada tahun 2015, Indonesia juga nyaris terkena dampak dari krisis ekonomi global. Namun, berkat beberapa kebijakan moneter dan fiskal yang dikeluarkan oleh pemerintah, Indonesia secara perlahan berhasil keluar dari belenggu krisis. "Kita lihat perkembangan finansial market sudah mulai berkembang dan berdampak pada perkembangan ekonomi Indonesia. Meskipun kita lihat ekonomi melambat dan banyak isu dari sektor keuangan dari Bank dunia dan IMF," menurut Sri Mulyani di Kantor Pusat BI, Jakarta.

Mengacu dari skripsi yang dibuat oleh Amaris Stefany 2016, Perekonomian Indonesia juga semakin berkembang dan maju, dikarenakan Indonesia yang tergabung dengan komunitas Asean Economic Community (AEC) sejak tahun 2015. Hal ini juga sekaligus menandai bahwa Indonesia mendapatkan tantangan baru dimana bersaing sekaligus dengan 9 negara lainnya yang tergabung dengan AEC. Maka dari itu, sebagian besar perusahaan besar sekarang ini harus meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dan harga yang terjangkau agar tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya. Tidak hanya meningkatkan kualitas produk saja, melainkan produktivitas dari perusahaan juga perlu ditingkatkan agar dapat mencapai hasil maksimal yang diinginkan. Sistem

pengendalian yang baik dalam suatu perusahaan tentunya dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dimotivasi dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2002:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91)

Sistem pengendalian manajemen merupakan strategi yang dipakai oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Suadi (2001:8), sistem pengendalian manajemen adalah sebuah sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang saling berkaitan, yaitu: pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan, dan pertanggungjawaban untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan, agar mau mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien."

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam Tunggal (2012:257), Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas-yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (1)

Keandalan pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Arens, dkk (2008: 412), Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Suatu tujuan atau sasaran perusahaan dapat dicapai jika adanya pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat mengalami penurunan jika tidak adanya pengendalian internal yang baik sehingga menimbulkan menurunnya kinerja dari karyawan yang akan menyebabkan kerugian perusahaan. Maka dari itu penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal yang baik pada perusahaan, dapat memberi dampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan dalam mengefektivitas dan mengefisienkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul, **“ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI SUPERMARKET YOGYA GRUP (PT. AKUR PRATAMA CABANG BUAH BATU)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi supermarket Yogya Group (PT. Akur Pratama cabang Buah Batu)?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Supermarket Yogya Group (PT. Akur Pratama cabang Buah Batu)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini sebagai:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi supermarket Yogya Group (PT. Akur Pratama cabang Buah Batu).
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Supermarket Yogya Group (PT. Akur Pratama cabang Buah Batu).

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti berguna untuk menambah wawasan peneliti khususnya mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen dan pengendalian

internal terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Supermarket Yogya Group (PT. Akur Pratama cabang Buah Batu).

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, berguna menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya tentang betapa pentingnya sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap perusahaan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca berguna untuk menambah wawasan pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi selanjutnya bagi yang menggunakan topik yang berkaitan dengan skripsi ini.

