

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan/organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran perusahaan/organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang ada (Abdullah, 2014:1). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan Haider, Batool & Quratul-ain (seperti yang dikutip dalam Mayasari & Rani, 2016).

Waridin & Setiyawan (seperti yang dikutip dalam Mayasari & Rani, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (seperti yang dikutip dalam Wibowo, 2016:2) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Jika kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan itu baik maka tujuan-tujuan perusahaan juga akan tercapai. Maka dari itu, perusahaan selalu berupaya agar kinerja karyawan diperusahaannya terus meningkat. Oleh karena itu, peranan audit operasional dapat dipandang sebagai dukungan untuk membantu perusahaan dalam mencari dan mengevaluasi sejauh mana manajemen telah berhasil memberikan kontribusi pada perusahaan (Irene, 2009).

Maulidia (seperti yang dikutip dalam Sirait, 2011) menyatakan bahwa audit operasional adalah proses yang sistematis untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas kegiatan suatu organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan keekonomisan operasi organisasi yang berada dalam pengendalian manajemen serta melaporkan kepada orang-orang yang tepat atas hasil-hasil evaluasi tersebut beserta rekomendasi untuk perbaikan. Efisiensi digunakan untuk menilai sebaik apakah pemakaian sumber daya suatu organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efektivitas digunakan untuk menilai seberapa baik kebijakan-kebijakan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Maulidia (seperti yang dikutip dalam Sirait, 2011) pun menjelaskan bahwa efisiensi dan efektivitas merupakan dua hal yang saling berkaitan erat satu dengan lainnya, bisa saja suatu kebijakan organisasi itu sangat efisien akan tetapi tidak efektif begitupun sebaliknya. Ekonomis maksudnya memperoleh kualitas dan kuantitas sumber daya fisik dan manusia yang layak.

Secara umum tujuan audit operasional menurut Pertiwi (2014) adalah untuk mengetahui apakah prestasi manajemen perusahaan telah sesuai dengan kebijakan, ketentuan dan peraturan yang ada dalam perusahaan, serta untuk mengetahui apakah prestasi manajemen perusahaan telah lebih baik daripada masa sebelumnya, dan untuk menentukan apakah perusahaan tersebut serta efektivitas atau programnya telah dikelola secara ekonomis, efisien, dan efektif. Sama halnya dengan Halim (2015:7) yang menjelaskan bahwa tujuan audit operasional adalah untuk menilai prestasi, mengidentifikasi kesempatan perbaikan dan membuat rekomendasi untuk pengembangan dan perbaikan, dan tindakan lebih lanjut. Sedangkan menurut Tunggal (2016:2) menyatakan bahwa tujuan utama audit operasional adalah untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Audit operasional dalam suatu perusahaan sangat penting karena merupakan audit atas pelaksanaan prosedur-prosedur dan menilai apakah seluruh aktivitas perusahaan yang ada didalam perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Sirait, 2011). Namun, Prosedur audit yang dilakukan oleh *management audit* tidak seluas audit prosedur yang dilakukan dalam suatu *general (financial)* audit, karena ditekankan pada evaluasi terhadap kegiatan operasi perusahaan (Agoes, 2012:11). Sehingga audit operasional dapat digunakan oleh manajemen dan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja (mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan yang belum efektif), mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan (mencari kesempatan dalam operasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif), dan membuat rekomendasi untuk perbaikan dan tindakan lebih lanjut (membuat rekomendasi dari kekurangan yang ada didalam perusahaan terkait kinerja karyawan dan melakukan tindakan

terhadap kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan) (Khosasih, 2015).

Menurut hasil penelitian yang dikemukakan oleh Effendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul *Peranan Audit Operasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Divisi WRM PT. Krakatau Steel*, yang menyatakan bahwa peranan audit operasional berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya audit operasional yang dilakukan oleh Auditor Internal yang melakukan audit pada karyawan, maka dapat diketahui adanya penyimpangan-penyimpangan dan kelalaian-kelalaian yang menyangkut aktivitas karyawan yang disertai saran, rekomendasi, atau bahkan peringatan kepada mereka yang melakukan kesalahan dan pelanggaran.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Andriani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Audit Operasional terhadap Efektivitas Peningkatan Kinerja Karyawan*, yang menyatakan bahwa audit operasional berpengaruh atau berperan terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya peningkatan kuantitas dan kualitas karyawan yang cukup memadai yang berdampak terhadap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki kerjasama yang tinggi. Selain itu peran auditor internal dalam audit operasional lebih cenderung melakukan pemeriksaan dan mengevaluasi pengujian atas transaksi dan hasil laporan serta konsultasi menyangkut efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan manajemen (Andriani, 2015).

Hal berbeda diungkapkan oleh penelitian Nopiah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Peranan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero)* yang menyatakan bahwa audit operasional belum berperan terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan, karena audit operasional tidak bertanggung jawab dalam melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian dilakukan oleh *supervisor* masing-masing di setiap bagian sehingga penilaian bersifat subjektif.

Dalam contoh kasus penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sejumlah karyawan di Cikarang, Bekasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bekasi, Jawa Barat menanggapi bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan daerah setempat diakibatkan oleh melemahnya kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bekasi, Nurhidayah, pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh melemahnya kinerja oleh para karyawan di semua perusahaan di Kabupaten Bekasi. Menurutnya, dalam pemutusan ini sudah banyak laporan yang diterimanya. Itu terjadi karena permasalahan ketenagakerjaan seperti indisipliner dan adanya persoalan di internal perusahaan (Naryo, 2016).

Nurhidayah dalam Naryo (2016) mengatakan bahwa setiap sengketa persoalan ketenagakerjaan bisa dilakukan mediasi terlebih dulu antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan. Tujuannya untuk mencari solusinya, sehingga PHK bisa dihindari. Perusahaan juga diminta agar melakukan mediasi terlebih dulu sehingga pengangguran tidak bertambah. Jadi semua cara sudah

dilakukan agar antara perusahaan dan karyawan dapat sejalan seperti persoalan pailit dikarenakan faktor tertentu. Salah satu contohnya harga dollar tinggi sehingga harus melakukan pengurangan tidak harus melakukan PHK terlebih dahulu, bisa dengan merumahkan karyawan setelah perusahaan dinyatakan dalam kondisi baik bisa memanggil karyawan bekerja kembali. Menurut Nurhidayah, dalam sehari laporan pemutusan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bisa mencapai ribuan. Dalam keputusan itu rata-rata dikarenakan kinerja dan disiplin karyawan kurang baik. Dalam pemutusan tenaga kerja lokal ataupun pekerja asing, perusahaan diharuskan memberikan data kepada Disnakertrans setempat. Ini dilakukan guna melakukan analisis jumlah pekerja yang ada di semua perusahaan yang tersebar pada daerahnya (Naryo, 2016).

Dari kasus diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan berujungnya pada pemutusan hubungan kerja, oleh karena itu diperlukan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, salah satunya adalah dengan cara audit operasional. Penelitian ini menarik dilakukan karena pentingnya audit operasional guna menunjang keefektifitasan kinerja perusahaan salah satunya karyawan sebagai salah satu media penunjangnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti juga ingin meneliti kembali apakah dengan tempat dan waktu yang berbeda, peranan audit operasional memiliki peran yang sama seperti penelitian terdahulu terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan. Karena dari hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat gap antara penelitian-penelitian yang telah dilakukan dengan realita yang terjadi saat ini. Atas dasar latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai **“Peranan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Peningkatan Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah audit operasional berperan terhadap efektivitas peningkatan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis peranan audit operasional terhadap efektivitas kinerja karyawan di perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi :

1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pembelajaran dan menambah wawasan dalam melakukan penelitian sebelumnya

2. Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan memberi pandangan dan acuan pada perusahaan tentang pentingnya audit operasional bagi manajemen perusahaan terutama karyawan yang terkait didalam perusahaan tersebut.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi perkembangan studi akuntansi yang berkaitan dengan audit operasional terhadap kinerja karyawan.

