

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis. 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 adalah salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia yang dimaksud seperti pihak manajemen (pimpinan) dan seluruh karyawan yang berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang potensial, perusahaan tidak dapat

mengembangkan usahanya kearah yang lebih maju. Dengan demikian, maka pemimpin perusahaan berusaha membina hubungan yang baik dengan karyawan. Peranan sumber daya manusia dapat tercapai apabila terdapat pengendalian internal dan pengelolaan atas kompensasi finansial dilakukan dengan baik dan tepat. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi finansial yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap 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) menjelaskan bahwa pengendalian 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. 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 (Arens, 2006). Menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) dalam (Sawyer, 2005) pengendalian internal satuan usaha terdiri atas komponen-komponen : (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Risiko, (3) Informasi dan Komunikasi, (4) Aktivitas Pengendalian, (5) Pemantauan.

Selain pengendalian internal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran, dan tenaga yang dikontribusikan kepada organisasi tersebut. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrodiwiryo, 2003). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan (Syamsuddin, 2006). Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka kinerja mereka cenderung akan menurun.

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 perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya pada perusahaan harus ditempatkan pada struktur organisasi yang akurat agar dapat dipastikan kelancaran dan kualitas kerjanya.

Dari penelitian di atas, dapat dilihat bahwa pengendalian internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, di mana dalam suatu perusahaan diperlukan pengendalian internal dan kompensasi finansial untuk membangun kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT.X.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang ingin ditulis oleh penulis adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara pengendalian internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara pengendalian internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Batasan Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan penelitian, dimana yang menjadi obyek penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan, dari batasan tersebut hal yang akan diteliti adalah:

1. Pengendalian internal, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. X.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan mengimplementasikan ilmu pada mata kuliah khususnya mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen pada dunia kerja.
 - b. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan alat variabel yang berbeda.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi manajemen yang berguna untuk memperbaiki pengendalian internal perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

