

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu kunci sukses berdirinya perusahaan. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Definisi tersebut menunjukkan seberapa baik pekerjaan seorang karyawan dalam usaha mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan bakat, tenaga dan kreativitas karyawannya. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2006).

Unsur karyawan merupakan elemen yang harus diperhatikan karena kinerja karyawan yang baik akan menunjang pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan. Jika kinerja karyawan kurang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kinerja yang semakin baik membuat pencapaian semakin optimal. Hal tersebut membuat karyawan menjadi harta bagi perusahaan yang paling berharga dan paling penting karena semua pencapaian yang diraih oleh perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Karyawan yang disebut merupakan komponen sangat penting dalam mencapai tujuan membuat perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, mengelola karyawan merupakan

masalah yang cukup kompleks karena ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga membutuhkan strategi yang tepat untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Strategi tersebut dibuat perusahaan agar tercipta kebijakan dan sistem yang lebih efektif dan efisien.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, persaingan menjadi semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan memenangkan kompetisi. Khususnya bagi perusahaan yang ada di Indonesia akibat diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) / AEC (*Asean Economic Community*) 2015. Pemberlakuan MEA membuat negara-negara yang menjadi anggota ASEAN mengalami aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik dari dan ke masing-masing negara. Semakin ketatnya kompetisi membuat perusahaan yang sudah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasinya untuk menjaga keberadaan perusahaan. Pemantauan kegiatan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menerapkan pengendalian. AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain agar perusahaan diberikan perlindungan terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Sedangkan menurut *Committe of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission* (COSO), sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku (Yuda, 2012). Lima komponen pengendalian internal yang

diperkenalkan COSO yaitu : 1. Lingkungan Pengendalian (*Control Enviroment*) 2. Penilaian Resiko (*Risk Assesment*) 3. Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*) 4. Pemantauan (*Monitoring*) 5. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*). Dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lainnya memakai informasi-informasi tersebut untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan dalam kategori: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Messier et al., 2014).

Oleh karena itu, dalam rangka menanggapi persaingan ketat, dimana terdapat peluang dan ancaman, perusahaan harus bisa menghasilkan produk dan jasa yang bisa bersaing dengan kualitas dari luar negeri. Dengan kata lain, perusahaan perlu mengoptimalkan produktivitasnya melalui pengendalian. Peranan pengendalian internal sangat besar bagi perusahaan karena semakin besar ukuran sebuah perusahaan, semakin banyak orang-orang yang terlibat dalam mengoperasikan perusahaan yang terbagi dalam bidang-bidang tertentu, sehingga semakin besar pula tingkat kesalahan yang mungkin terjadi. Maka, diperlukan pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang efektif dan efisien agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya.

Maharani et al (2015) melalui penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lasso dan Ngumar (2016) melalui penelitiannya mengatakan bahwa pengaruh pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan kinerja

karyawan bagian produksi, dan pemantauan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi.

Dewi (2012) melalui penelitiannya mengatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Latifa dan Widyawati (2017) melalui penelitiannya mengatakan bahwa perencanaan strategi (Ps) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kk) dan pengendalian intern (Pi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kk).

Taradipa (2015) melalui penelitiannya mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa pengendalian internal berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Di mana kinerja karyawan diyakini dapat diperbaiki melalui pengendalian internal. Atas dasar tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal COSO Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang akan diteliti:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara penerapan pengendalian internal COSO terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara penerapan pengendalian internal COSO terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat penelitian ini sebagai berikut :

a. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai pengendalian internal dan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Kontribusi Praktik

- Bagi penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengendalian internal dan kinerja karyawan.

- Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan kajian penelitian yaitu mengenai pengendalian internal dan kinerja karyawan, sehingga masalah-masalah yang terjadi dapat diminimalisir dengan memperhatikan peningkatan pengendalian internal sehingga karyawan dapat melakukan performa kerja yang lebih baik.