

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pasar bebas, globalisasi atau era kesejagatan tampaknya merupakan sesuatu yang pasti bagi Indonesia. Ini merupakan konsekuensi dari posisi Indonesia sebagai salah satu Negara pendiri *World Trade Organization (WTO)* atau di-Indonesiakan menjadi Organisasi Perdagangan Dunia (OPD) (Marzuki,2001:23). Kehadiran *General Agreement On Tariffs and Trade (GAAT)* paling sedikit akan membuat pemerintah harus mengurangi proteksi ekonomi domestik dan membuka lebar peluang bagi pihak asing untuk berdagang di Indonesia (Djamaludin,1995:104).

Berlaku era kesejagatan atau era pasar bebas tadi mempunyai konsekuensi bagi Indonesia, yang menyulitkan para pelaku ekonomi Indonesia – produsen maupun konsumen – di dalam mengarungi era pasar bebas itu. Hal ini dikarenakan tingkat persaingan dunia yang semakin meningkat. Saingan utama yang harus diperhatikan adalah Republik Rakyat Cina (RRC), karena dalam 10 tahun terakhir ini RRC maju melesat menuju negara maju (Marzuki,2001:24-25)

Memahami fakta ini adalah sulit rasanya bagi Indonesia untuk unggul di sektor industri manufaktur, industri berat (baja dan sebagainya), industri elektronika, industri otomotif dan industri tekstil. Sumber masalahnya karena struktur *cost* yang sudah terlanjur mahal ditambah dengan adanya faktor *high cost economy* sebagai akibat masih absennya praktek *good corporate governance* dan *good public governance* (Marzuki,2001:25).

Untuk itulah dibutuhkan strategi bisnis yang tepat yang memiliki keunggulan kompetitif sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan. Pembentukan dan penerapan strategi tersebut secara otomatis dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan dalam operasional perusahaan (Lina,2005:113). SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan (Lina,2005:121).

SDM juga ikut bersama dalam membuat perencanaan strategis organisasi atau organisasi (Mathis dan Jakson,2001). Untuk itu dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang “fit” agar mencapai kinerja yang tinggi. Dengan strategi bisnis dan praktik SDM yang sesuai (*fit/match*) maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang dapat mencapai keunggulan kompetitif (Bertha,2004:47).

Dengan kata lain, SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan haruslah merupakan SDM yang memiliki basis pengetahuan (*knowledge based worker*) yang memiliki beragam ketrampilan dan keahlian (*multiskilling worker*). Perubahan lingkungan bisnis mendasar, penting bagi SDM. Permintaan tenaga kerja/SDM yang berbasis kompetensi yaitu tenaga kerja yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi (*multiskilling workers*) makin meningkat dan mengakibatkan makin kompleksnya organisasi (Lina,2005:111).

Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM melalui praktek-praktek SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Pengintegrasian fungsi-fungsi memberdayakan SDM yang dimiliki dalam

pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Lina,2005:110).

Menangani SDM yang masing-masing individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Disinilah peranan fungsi personalia sangat dibutuhkan. Bagian personalia bertujuan agar setiap petugas dalam sesuatu organisasi dapat berkerjasama dengan teman sekerja untuk merealisasikan tujuan organisasi dengan secara daya guna dan berhasil guna (Marihot,2006:7).

Kebijakan-kebijakan personalia seharusnya disusun secara realistis. Dalam arti, sesuai dengan kondisi perusahaan dan kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Serta dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan dan mencapai harapan mereka atas pekerjaan yang dilakukannya.

Pengelolaan dan pemeliharaan karyawan yang dilakukan bagian personalia diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini perlu karena motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam kamus Administrasi, Drs. The Liang Gie cs memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut: "Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan, agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut" (Marihot,2006:165-166).

Agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi kelangsungan operasi perusahaan, karyawan perlu dimotivasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja-pekerja yang produktif (Marwanyah & Mukaram,2000:127). Kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi (Mondy & Noe,1990)

Werther dan Davis (1996) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum,yaitu:

- **Kompensasi langsung;** yang terdiri atas (a) gaji dan upah pokok, dan (b) insentif dan bagi hasil
- **Kompensasi tidak langsung;** yang berbentuk program kesejahteraan karyawan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: (a) yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/majikan, dan (b) yang diwajibkan oleh hukum/peraturan.

Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya (Marwanyah & Mukaran,2000:130). Menurut Mondy dan Noe (1990), perusahaan pada umumnya menyadari bahwa mereka berkewajiban menyediakan asuransi dan program-program lain untuk menjamin kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan para karyawannya. Program-program kompensasi tersebut dirancang

dengan tujuan untuk mempertahankan para karyawannya dan memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Walker (1992) menambahkan bahwa bentuk balas jasa yang paling atraktif dan paling potensial untuk memotivasi unjuk-kerja karyawan adalah balas jasa non-finansial yang terkait dengan unjuk-kerja: tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, otonomi dan wewenang untuk bertindak, dan pengembangan diri. Sebagai contoh, pengakuan (terhadap prestasi) yang diperoleh dari manajer, rekan kerja, atau konsumen, semakin diakui sebagai bentuk balas jasa yang penting.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap aktivitas personalia pada PT X. Khususnya akan dilaksanakan pemeriksaan dan analisa terhadap pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan dilaksanakannya pemeriksaan ini, diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam mengelola tenaga kerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan. Penelitian ini akan dituangkan dalam skripsi berjudul: “PEMERIKSAAN OPERASIONAL ATAS PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM USAHA UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Hubungan antara pekerja sekarang lebih mengarah pada pasar bebas, dengan kata lain terdapat kebebasan perusahaan dalam memilih pekerjanya atau sebaliknya, calon karyawan bebas dalam bernegosiasi dalam hal gaji atau upah (karena ada

*bargaining power*). Hal tersebut dapat juga mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan atau pihak manajemen puncak berusaha untuk mengatur pengaman terhadap ketidakpastian ekonomi yang tidak menentu, seperti penawaran berupa promosi, asuransi, dan pengupahan yang disesuaikan dengan tingkat serta ketrampilan bekerja (Nurul,2003:53)

Untuk itulah diperlukan adanya bagian personalia yang memiliki fungsi mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Marihot,2006:7).

Meskipun demikian, masalah yang dihadapi fungsi personalia sangat kompleks, baik itu masalah yang bersifat umum maupun khusus. Para pegawai perusahaan sebagai salah satu faktor produksi penting dan sebagai manusia yang mempunyai akal, perasaan, kehendak atau tujuan-tujuan pribadi hanya dapat digerakan oleh pemimpin dengan adanya persetujuan pegawai yang bersangkutan (Marihot,2006:18). Dengan demikian bagian personalia berfungsi pula merancang suatu program untuk memenuhi salah satu fungsi pemeliharaan karyawan.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, program kesejahteraan karyawan ini merupakan salah satu bentuk imbalan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan demi kesejahteraan karyawannya. Program kesejahteraan karyawan ini merupakan suatu program yang dirancang oleh bagian personalia suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Motivasi dan

ditunjang dengan kualitas SDM yang memenuhi syarat yang diharapkan mampu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan persaingan yang ada, cukup untuk diandalkan dalam memenuhi perkembangan lingkungan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan (Nurul,2003:54).

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, penulis menitikberatkan penelitian pada hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan program kesejahteraan karyawan PT. X sudah memadai
2. Program kesejahteraan karyawan apa saja yang diadakan bagian personalia PT. X
3. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan di PT. X
4. Bagaimana hubungan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja karyawan
5. Bagaimana peranan pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dalam membantu manajemen personalia meningkatkan motivasi kerja karyawan

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui apa yang melatarbelakangi masalah penelitian, maka penulis sampai kepada tujuan penelitian yang hendak dicapai. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan program kesejahteraan karyawan PT. X sudah memadai

2. Untuk mengetahui program kesejahteraan karyawan apa saja yang diadakan bagian personalia PT. X
3. Untuk mengetahui dan menilai prosedur pelaksanaan program kesejahteraan karyawan di PT. X
4. Untuk mengetahui hubungan antara pelaksanaan program kesejahteraan kerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan
5. Untuk memberikan informasi mengenai peranan pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dalam membantu manajemen personalia meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. X

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian, penulis mengharapkan agar penelitian berguna bagi :

1. Pihak manajemen perusahaan :
  - Memperluas wawasan manajemen perusahaan akan peranan pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan sebagai alat bantu dalam menilai motivasi karyawan
  - Memberikan masukan-masukan berupa saran-saran perbaikan yang dapat dijadikan pertimbangan, serta jika perlu, dapat dipakai untuk mengadakan perbaikan-perbaikan dan perubahan yang diperlukan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan

2. Bagi pembaca di lingkungan pendidikan :

- Dengan hasil yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik secara teoritis maupun praktik.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan perusahaan. Kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM tersebut (Susilo,2000:163). Untuk itu biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan SDM dan satuan kerja tersebutlah yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam MSDM (Sondang,1999:31)

Dibentuknya MSDM dimaksudkan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Sondang,1999:27). Efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan dapat diwujudkan jika tercapai keselarasan tujuan antara tujuan perusahaan dan tujuan masing-masing individu dalam perusahaan, yang disebut juga *goal congruence*.

Namun pada kenyataannya, jelaslah bahwa pada mulanya motif seseorang memasuki berbagai organisasi adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kepentingan pribadinya. Disinilah peran MSDM menjadi sangat penting. Sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-

ketentuan di bidang kepegawaian –hal yang menjadi sorotan utama dari manajemen kepegawaian tradisional- melainkan diarahkan kepada maksimalisasi kontribusi yang mungkin diberikan oleh setiap orang kearah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang,1999:30).

Salah satu cabang MSDM yang khusus menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi adalah Manajemen Personalia. *Society for Personnel Administration* di Amerika Serikat memberikan perumusan akan *Personnel Management* sebagai berikut: “*Personnel Administration is the art of acquiring, developing and maintaining a competent work force in such a manner as to accomplish with maximum efficiency and economy the functions and objectives of the organization*” (Paul & Charles,1961:13).

Fungsi personalia merupakan salah satu fungsi penting dari setiap manajer. Ini terutama karena para pemimpin memperoleh hasil melalui bawahannya dan agar bawahannya dapat berprestasi besar dan cakap bekerja, para pemimpin harus memberi perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia (Marihot,2006:19). Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah “memberikan motivasi (dorongan)” kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan (Susilo,2000:163).

Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang

mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki daripada kebutuhan-kebutuhan manusia (Marihot,2006:174)

Maslow juga mengatakan bahwa upaya dan pekerjaan dewasa ini mencukupi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dasar, dan serikat buruh, undang-undang tentang hak milik, dan dewan pertimbangan perburuhan menjamin pemuasan dari sebagian besar kebutuhan-kebutuhan keamanan. Di bawah suasana seperti ini *physiological needs* dan *safety needs* berakhir selaku motivator-motivator perilaku manusia (Marihot,2006:175).

Apabila kebutuhan telah dapat dipenuhi, maka para karyawan akan mendapatkan kepuasan. Salah satu sasaran penting dalam rangka MSDM dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Susilo,2000:141).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Susilo,2000:142).

Dalam buku “*Personnel: The Human Problems of Management*” karangan George Strauss dan Leonard R.Sayles, New Delhi, 1980, yang dikutip oleh

Drs. T Hani Handoko, mengatakan bahwa kepuasan kerja tersebut juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya (Susilo,2000:143-144). Salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja termaksud adalah dengan pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada para karyawan (Susilo,2000:141).

Suatu organisasi lebih-lebih yang berupa suatu perusahaan “*Profit Making*”, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan (Susilo,2000:125). Kompensasi adalah: “pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non-finansial)” (Susilo,2000:126).

Mondy dan Noe (1990) membagi kompensasi ke dalam (a) kompensasi finansial dan (b) kompensasi non-finansial. Kompensasi non-finansial terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan, misalnya: tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk mengembangkan diri. Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja, misalnya: rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, penyediaan kafetaria (Marwansyah & Mukaran,2000:130).

Salah satu bentuk imbalan tidak langsung adalah program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan ini berupa fasilitas-fasilitas dan kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan bagi kesejahteraan karyawannya. Diharapkan dengan disediakannya program kesejahteraan ini dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

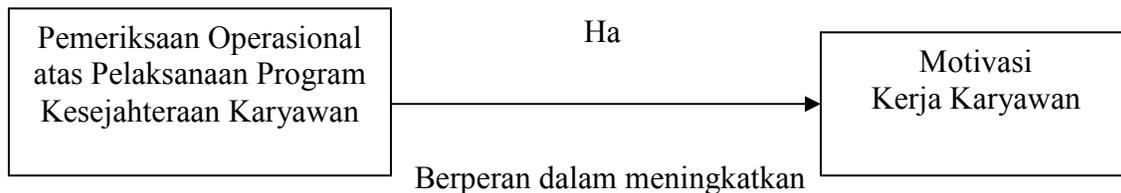
Menurut Mondy dan Noe (1990), perusahaan pada umumnya menyadari bahwa mereka berkewajiban menyediakan asuransi dan program-program lain untuk menjamin kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan para karyawannya. Program-program ini disebut *benefit* dan meliputi semua balas jasa finansial yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Program-program kompensasi tersebut dirancang dengan tujuan untuk mempertahankan para karyawannya dan memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Bertambah besarnya perusahaan dan semakin kompleksnya aktivitas perusahaan bukan saja menambah kesibukan pada fungsi pokok, tetapi pula pada fungsi personalia (Marihot,2006:19-20). Untuk menyakini bahwa segala kegiatan dan operasi perusahaan berjalan sesuai rencana sehingga bisa mencapai tujuannya, diperlukan pemeriksaan yang akan membantu pimpinan perusahaan dalam mengawasi dan mengendalikan kegiatan perusahaan.

Pemeriksaan operasional perlu dilakukan manajemen agar dapat menilai dan memperoleh keyakinan apakah kebijakan, peraturan, prosedur, sistem serta program yang ada dan telah berjalan tersebut merupakan pengendalian yang sesuai dengan

tujuan semula. Pemeriksaan operasional adalah suatu proses pemeriksaan secara sistematis yang dilaksanakan oleh pemeriksa yang independen terhadap unit yang diperiksa, dengan tujuan untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas prosedur dan kegiatan manajemen.

Dari proses pemeriksaan ini dapat terungkap kelemahan-kelemahan yang ada dalam struktur organisasi, perencanaan yang kurang baik, prosedur yang keliru, administrasi yang tidak memadai ataupun kurangnya pengawasan manajemen terhadap kegiatan operasi perusahaan. Pemeriksaan ini menghasilkan informasi bagi manajemen yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan tindakan perbaikan atau pengembangan guna mencapai tingkat operasi yang lebih efisien dan efektif.



Gambar 1.1: Hubungan Antara Pemeriksaan Operasional atas Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan dalam Usaha Meningkatkan Motivasi Karyawan.

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Pemeriksaan operasional ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan antara program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja karyawan. Jika program kesejahteraan karyawan ini memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja tersebut, diharapkan pimpinan perusahaan memperoleh umpan balik yang berguna bagi perbaikan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan. Yang pada akhirnya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## 1.6 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan studi kasus dengan menggunakan bantuan metode penelitian deskriptif analitis. Dimana dalam metode ini penulis berusaha untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menyajikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai objek yang diteliti. Kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan serta dibuat suatu rekomendasi.

Teknik penelitian yang digunakan penulis adalah :

### 1. Studi lapangan (*Field study*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek yang diteliti, dalam hal ini bagian personalia PT. X, untuk memperoleh data primer. Teknik yang dilakukan untuk memperoleh data primer antara lain melalui :

#### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah upaya untuk memperoleh informasi baik secara lisan maupun tertulis dari sumber informasi sebagai tanggapannya atas berbagai pertanyaan yang diajukan penulis. Penulis melakukan wawancara dengan

pengelola dan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Selain itu, penulis juga melakukan sejumlah pengujian audit dengan mempergunakan dokumentasi dan observasi untuk menyakinkan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan pernyataan klien.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah upaya untuk memperoleh informasi, yang dilakukan dengan cara menyebarkan jurnal, untuk diisi oleh sumber informasi, yang dalam hal ini adalah karyawan PT Balimukti Shoe Factory

c. Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi adalah meneliti dan mengumpulkan dokumen-dokumen dan data-data perusahaan untuk mendukung informasi yang tersaji dalam laporan keuangan. Berbagai dokumen tersebut adalah catatan-catatan yang dipergunakan oleh klien untuk menyediakan informasi bagi pelaksanaan bisnis yang terorganisasi.

d. Observasi (*Observation*)

Observasi adalah penggunaan indera perasa untuk menilai aktivitas-aktivitas tertentu. Observasi yang dilakukan penulis; antara lain: melakukan tur ke ruang pabrik untuk memperoleh suatu pandangan umum akan berbagai fasilitas yang dimiliki klien, serta mengamati para individu yang sedang melaksanakan tugas-tugasnya, untuk memperoleh keyakinan apakah individu yang disertai tanggung jawab telah bekerja dengan baik dan optimal.

## 2. Studi kepustakaan (*Library Study*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dihasilkan untuk memperoleh data sekunder sehingga penulis memperoleh landasan teoritis yang cukup dalam melihat dan membahas kenyataan yang ditemui dalam penelitian lapangan.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT. X yang terletak di Jalan Aruna No.8, Bandung. Penelitian ini dimulai pada tanggal 14 September 2006 sampai dengan selesai.