

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha semakin bertambah dan persaingan semakin ketat. Hal ini terlihat karena tuntutan konsumen akan produk atau barang yang dikonsumsi. Perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya sebaik mungkin supaya perusahaan dapat menghasilkan dan menawarkan produk dengan kualitas tinggi pada harga yang memadai.

Salah satu sumber daya yang penting adalah Manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Hariandja (2002:2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa sangatlah penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset tapi menjadikan karyawan sebagai mitra dalam berusaha. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengendalian internal manajemen perusahaan dan pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Anthony dan Govindarajan (1995) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai sebuah manajer dalam memastikan sumber daya yang diperoleh dan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktifitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin atau manajer dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan.

Tercapainya pengendalian internal perusahaan dan pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Hariandja (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adanya kasus tersebut dan pentingnya Pengendalian Internal, Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, maka penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi pada CV. GitaSnack di Jalan Slamet Riyadi 308 MakamhajiKartasura, Sukoharjo Jawa-Tengah, Solo Jawa Tengah , Indonesia.)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Juga untuk memenuhi syarat dalam menempuh sidang Sarjana Ekonomi Program S1 jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan menambah wawasan pengetahuan berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.