

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak – pihak tertentu untuk mengetahui pencapaian hasil suatu badan usaha yang sedang dijalankan. Salah satu alat yang dapat membantu perencanaan koordinasi dan penilaian kinerja adalah pencapaian kinerja karyawan” (Hall, 2004).

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia dari masa ke masa terasa semakin kompetitif. Meskipun sebenarnya kondisi perekonomian Indonesia secara umum belum menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan yang signifikan, namun bukan berarti terjadi kondisi yang stagnasi dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat bertahan dalam arus persaingan bisnis, terlebih lagi bagi perusahaan lokal. Karena dengan semakin banyak perusahaan asing yang berekspansi ke peta persaingan bisnis di Indonesia, maka diperlukan berbagai perbaikan kualitas dari dalam perusahaan untuk dapat bersaing secara wajar dan sehat dalam rangka mencapai tujuan masing – masing perusahaan.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, salah satu bagian yang penting untuk mengarahkan orang – orang, mesin – mesin dan fungsi – fungsi yang terdapat di dalamnya adalah pengendalian.

PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu penyedia layanan internet.

Merupakan perusahaan berkembang yang tentunya sangat membutuhkan kinerja dari karyawan profesional.

Sistem pengendalian intern terdiri atas struktur organisasi dan seluruh metode yang dikoordinasikan dan pengukuran yang diterapkan dalam suatu bisnis untuk melindungi aktiva, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan operasional dan mendorong ditaati kebijakan manajemen yang ditetapkan sebelumnya.

“Perkembangan selanjutnya adalah *committee on sponsoring organization I* (COSO) yang mengidentifikasi lima komponen struktur pengendalian intern yang saling berhubungan yaitu :

1. Lingkungan pengendalian,
2. Pengukuran resiko,
3. Aktivitas pengendalian sistem informasi
4. Komunikasi
5. Pemantauan” (Boyton dan Kell, dalam Marzuki, 2014,3).

Fungsi dari pengendalian akan dapat menciptakan suatu peningkatan kinerja atas pelaksanaan masing – masing fungsi manajemen lainnya. Efektifitas pengendalian intern akan dapat tercapai apabila pelaksanaan semua prosedur, metode dan teknik yang menjadi *ensure* (kepastian) dari sistem itu sendiri sesuai dengan mestinya. Disinilah pentingnya peran pengendalian intern yang mempunyai tugas meneliti dan mengawasi secara terus menerus terhadap pelaksanaan organisasi dan perkembangan organisasi. Manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat peluang, mengidentifikasi masalah, menyeleksi, mengimplementasi proses adaptasi dengan tepat, berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup dan mengendalikan organisasi di dalam pencapaian tujuan organisasi.

“Salah satu karakteristik sistem akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting yang membantu manajemen mengendalikan aktivitas serta mengurangi masalah ketidakpastian lingkungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Gordon dan Miller, dalam Marzuki, 2014,3). “Sistem akuntansi manajemen merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternative dari berbagai kegiatan organisasi.” (Simon, dalam Marzuki 2014, 3). Dengan adanya penerapan sistem akuntansi manajemen dengan baik yang dihubungkan dengan pertanggungjawaban para pemimpin atau manajer dalam organisasi, maka pimpinan organisasi dapat mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab ke tingkat pimpinan di bawahnya, pemrosesan data dan sistem informasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. Menurut Mia dan Chenhall (dalam Marzuki, 2014,3) “sistem akuntansi manajemen disusun terutama untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen”. Perusahaan mendesain sistem akuntansi manajemen adalah membantu organisasi yang bersangkutan melalui para manajernya, yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan. Hal ini akan dapat berjalan dengan baik bila didukung dengan kepastian sumber daya manusia yang memadai di dalam organisasi.

Efektifitas pelaksanaan sistem pengendalian intern setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang

melaksanakannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia – sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman dan pelatihan dari sumber daya manusia yang bersangkutan. Ketiga faktor kualitas sumber daya manusia tersebut di atas saling mempunyai hubungan yang erat, karena pada hakikatnya kualitas sumber daya manusia sebagai ciri – ciri pribadi akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga faktor tersebut di atas.

Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Mulyadi (dalam Abdul Kharis, 2010, 4) yang menyatakan bahwasanya

unsur pokok sistem pengendalian intern adalah struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi serta karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, bahwasanya untuk tercapainya tujuan pengendalian intern yang efektif maka dalam perusahaan diperlukan suatu langkah yang efektif, diantaranya setiap karyawan perusahaan harus memiliki kapasitas individu yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam artian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Disamping itu, setiap bidang pekerjaan harus dijalani oleh orang yang berbeda dalam artian untuk menjalankan pengendalian intern yang efektif dalam sebuah perusahaan tidak

diperbolehkan adanya rangkap jabatan. Hal tersebut untuk menghindari adanya kecurangan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan visi dan misi perusahaan, **PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA** ingin meningkatkan daya saing melalui pemberdayaan sumber daya manusia agar terjadi efisiensi di semua lini produksi, serta tercapainya kualitas pelayanan yang sesuai dengan kepuasan pelanggan yang akhirnya diharapkan dapat berdampak positif pada pencapaian profitabilitas dan kesejahteraan karyawan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan sebuah tindakan strategis guna pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan, salah satunya dengan menerapkan sistem pengendalian intern yang efektif.

Widodo (dalam Abdul Kharis, 2010, 8) menyatakan bahwa “sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti “**Pengaruh Pengendalian Intern dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA MEDAN**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA.?
2. Apakah pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada PT. MASTER TEKNOLOGI INDONESIA terkait dengan pelaksanaan sistem pengendalian intern serta kinerja karyawan perusahaan agar dapat berjalan dengan efisien dan efektif demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Bagi akademisi, untuk menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai dasar perluasan penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sistem pengendalian intern, kapasitas sumberdaya manusia, dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, mengembangkan suatu pemikiran yang kritis, menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas dan mempertinggi kemampuan dalam bidang sistem pengendalian intern, kapasitas sumber daya manusia serta kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.