

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 □ Latar Belakang**

Pada era global ini, perkembangan perekonomian semakin hari berkembang cepat membuat suatu perusahaan saling bersaing supaya bisa tetap bertahan, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Dalam menjalankan suatu bisnis tentunya perusahaan terlebih dahulu mengukur sistem yang ada, menganalisis dan memutuskan apakah perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dalam menjalankan suatu bisnis. Perusahaan yang ingin bertahan di dunia bisnis harus mampu menghadapi perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompetitif serta mampu menghadapi berbagai persaingan dengan perusahaan lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut H Edy Sutrisno (2017, h 13), Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang semakin cepat. Melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif dapat meraih keuntungan kompetitif. Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi sumber daya manusia yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan-kegiatan SDM seperti pemeliharaan, pengembangan serta pengadaan haruslah sesuai dengan strategi bisnis dan budaya yang berlaku dalam perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut harus dipersiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian di bidang masing-masing. Proses pembentukan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi (recruitment) sampai yang bersangkutan dievaluasi melalui pelatihan untuk mengetahui apakah yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Maka inilah pentingnya upaya penilaian terhadap kinerja karyawan, agar perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Demi tercapai suatu tujuan perusahaan maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan secara efektif sehingga perusahaan mampu mengoptimalkan

kompetensi karyawannya karena karyawan yang akan termotivasi dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut pastinya berusaha semaksimal mungkin memberikan kinerja terbaik nya dan sebaliknya apabila penilaian terhadap kinerja karyawan tidak efektif akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, menurunnya motivasi dalam bekerja menurunnya disiplin kerja seorang karyawan.

Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang ditentukan. Menurut Hery (2018, h 91) Auditor internal dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dengan cara membantu manajemen mengatasi tanggung jawabnya dalam hal strategi dan perencanaan, pemantauan kinerja, serta evaluasi manajemen. Seorang auditor internal bukan hanya sekedar mampu dalam teknik audit, namun mereka harus paham mengenai manajemen risiko, proses tata kelola, dan tentang karakteristik unit bisnis. Sebagai strategic business partner, auditor internal harus dapat berperan aktif sebagai tempat konsultasi bagi setiap unit bisnis yang ada di perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan seorang individu dalam melakukan kegiatannya. Untuk dapat mencapai suatu prestasi kerja dan target suatu perusahaan tentunya perusahaan juga harus memberikan motivasi pula terhadap para karyawan. Tugas ataupun target yang diberikan pada seorang karyawan tidaklah tercapai tanpa ada motivasi yang diberikan pada karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan para pemimpin juga harus memperhatikan bagaimana cara maupun faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu kesediaan pekerja untuk mematuhi segala peraturan- peraturan baik secara tertulis dan tidak tertulis. Di dalam perusahaan disiplin kerja bagian penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya kepatuhan yang tinggi terhadap tujuan perusahaan maka karyawan tersebut dapat memperoleh hasil kinerja yang tinggi pula.

Adanya internal audit, motivasi dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Berkaitan dengan faktor-faktor tersebut membuat pihak manajemen perusahaan untuk menetapkan kebijakan agar setiap karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan karena SDM berkualitas tanpa manajemen akan menjadi kekuatan potensi yang tidak akan memiliki daya gerak, serta tidak memiliki arah pencapaian tujuan yang baik (Ramly, 2016).

PT SJNAM Anugerah Mulia yang didirikan tanggal 26 September 2013 dengan tujuan memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga dapat mencuri perhatian masyarakat dan pelanggan untuk selalu mengingat dan memilih SJNAM Anugerah Mulia sebagai satu satunya maskapai yang dapat dipercaya dan diminati pelayanannya. SJNAM Anugerah Mulia hadir untuk menjadi feeder atau pengumpan bagi Sriwijaya Air melayani penerbang dari Sabang hingga Merauke. Para karyawan SJNAM Anugerah Mulia dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik nya dalam maskapai baik negara pada umumnya. Dan berbagi menjadi kata kunci terakhir untuk selalu ingat berbagi kepada masyarakat yang membutuhkan. Sikap bertanggung jawab tentunya diikuti dengan keinginan dan keberanian untuk dapat melakukan inovasi pada proses kerja didalam perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaandisiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan.

PT. SJNAM Anugerah Mulia harus tetap mempersiapkan generasi yang siap dan tangguh agar dapat bersaing dengan berbagai maskapai yang ada. Berkembangnya era globalisasi mengakibatkan semakin meningkatnya persaingan antar sesama perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara lebih proaktif, SDM dituntut menjadi pribadi-pribadi yang siap dan mau untuk belajar dan bekerja keras dengan ras penuh semangat, sehingga potensi insaniya dapat berkembang maksimal. Untuk dapat menghadapi berbagai persaingan dalam hubungannya dengan lingkungan bisnis khususnya dalam dunia penerbangan maka dituntut untuk dapat memperbaiki kualitas pelayanan jasa dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan para penggunaannya karena tingkat kepuasan konsumen tergantung pada kualitas pelayanan yang diterima. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka diperlukan kinerja karyawan (SDM) yang berkualitas pula oleh

karena itu dengan adanya internal audit yang membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dan untuk memenuhi semuanya diperlukan pula motivasi kepada karyawan sehingga karyawan semakin semangat dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka mendorong penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Internal Audit, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

## **1.2 □ Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh internal audit, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia?
4. □ Bagaimana Internal Audit, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. SJNAM Anugerah Mulia?

## **1.3 □ Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia.

3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia.
4. Mengetahui pengaruh Internal Audit, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJNAM Anugerah Mulia.

#### **1.4 □ Manfaat Penelitian**

Dengan dapat tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan mengenai pengaruh internal audit, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen pada PT. SJNAM Anugerah Mulia.

c. Secara Akademik

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh internal audit, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 □ Batasan Penelitian**

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa internal audit, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Internal Audit, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

## **1.6 □ Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan skripsi perlu adanya sistematika penulisan yang menggambarkan keseluruhan rangkaian dari penelitian yang dilakukan, maka penulis membuat secara sistematis yang terdiri dari beberapa bab dengan susunan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tinjauan pustaka yang menguraikan tentang permasalahan yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesa penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memuat metodologi penelitian yang menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, uji instrumen penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang gambaran umum PT. SJNAM Anugerah Mulia, data penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan dan implikasi manajerial.