

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan zaman yang semakin maju seperti sekarang ini, perusahaan bisa menghasilkan produk maupun jasa yang berkualitas tinggi dengan harga rendah, memberikan pelayanan yang memadai dan berkualitas, serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Adanya persaingan secara global telah meningkatkan standar kinerja termasuk biaya, kualitas, waktu perkenalan produk, dan arus informasi. Tercapainya pengendalian internal kinerja karyawan yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan atau penilaian yang diberikan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan hendaknya merupakan hasil yang terus menerus dapat diukur dengan penilaian kinerja dari berbagai ukuran standar yang telah disepakati.

Pengendalian internal dalam perusahaan besar sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan didalam perusahaan.

Secara umum bahwa pengendalian internal dalam perusahaan kebanyakan belum dapat dilaksanakan secara maksimal, dikarenakan beberapa faktor diantaranya dari pihak manajemen perusahaan sendiri dan karyawan yang belum dapat mengimplementasikan sistem pengendalian. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi didalam perusahaan tersebut biasanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan pelaksanaannya prosedur yang diterapkan oleh perusahaan, dan juga tidak sesuai dengan pembagian tanggung

jawab yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Pengendalian internal merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi.

Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin atau manajer dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan. Maka perlu diketahui bahwa salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Segala sesuatu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara memberdayakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu motivasi yang maksimal untuk mencapai kinerja secara efektif dan efisien. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kualitas karyawan sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengendalian internal manajemen perusahaan. Prestasi kerja akan dapat dicapai

jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengendalian internal di dalam perusahaan PT. Andalan Furnindo bertujuan untuk menilai keefektivitas dan keefektifan kinerja karyawan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lainnya bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ditentukan oleh komponen pengendalian internal berbasis COSO yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

PT.Andalan Furnindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi industri gula rafinasi yang sedang melakukan ekspansi. Perusahaan ini berorientasi pada pemberian produk yang baik dan kinerja yang profesional. Oleh karena itu perlu adanya penerapan pengendalian internal yang baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan pemberian produk yang memuaskan kepada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka itulah alasan penulis melakukan penelitian berjudul **“ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL BERBASIS COSO DALAM Mendukung Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Furnindo”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan sistem pengendalian internal pada Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Furnindo sudahkah memadai?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan pada PT. Andalan Furnindo dari penerapan pengendalian internal yang sudah dilaksanakan pada PT. Andalan Furnindo.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian internal pada Kinerja Karyawan pada PT.Andalan Furnindo sudah memadai atau belum.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan pada PT.Andalan Furnindo dari penerapan pengendalian internal yang sudah dilaksanakan pada PT. Andalan Furnindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan dari penelitian. Beberapa manfaat dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian oleh penulis diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dan gambaran yang jelas tentang perlunya pengendalian internal yang baik didalam PT. Andalan Furnindo.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana belajar dan menambah wawasan mengenai penerapan pengendalian internal untuk peningkatan kinerja karyawan serta mengetahui kenyataan yang sebenarnya pada objek perhatian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai pengendalian internal terhadap kegiatan operasional, khususnya kinerja karyawan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan penelitian dimaksudkan agar objek penelitian ini tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, sehingga mudah dimengerti maksud dan tujuan penelitian, maka pada penelitian ini yang akan penulis lakukan tentang pengendalian internal berbasis COSO dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT. Andalan Furnindo pada tahun 2019.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini terbagi menjadi lima bab dan setiap babnya terbagi menjadi beberapa sub bab. Pembahasan dari bab-bab tersebut dijelaskan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yaitu tentang pengendalian internal, kinerja karyawan dan hubungan pengendalian internal dengan kinerja karyawan, bahasan penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai deskripsi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, lokasi dan objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan responden, teknik pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir penelitian yang berisikan kesimpulan dan implikasi manajerial.

