

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis yang ketat dalam era globalisasi ini mendorong perusahaan untuk terus memaksimalkan kinerjanya. Indonesia termasuk bagian dari kawasan regional Asia Tenggara sehingga terdapat tantangan yang cukup besar dalam menghadapi pasar bebas kawasan Asia Tenggara yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dengan diberlakukannya MEA ini membuat perusahaan yang ada di Indonesia untuk terus meningkatkan daya saing dengan merebut peluang pasar di lingkungan bisnis yang kian terus semakin kompetitif. Persaingan yang semakin ketat akan perusahaan baik dalam dan luar negeri membuat setiap perusahaan memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Suryandani, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset karena memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu diberdayakan secara sistematis dan terstruktur agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan mumpuni. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila dapat mengelola kemampuan sumber daya manusia dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Sistem sumber daya manusia dapat dikembangkan seefisien mungkin dan berperan secara sungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peranan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan karena merupakan suatu hal yang vital dan berkaitan

langsung dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan dampak secara langsung dengan pola kerja atau kinerja karyawan tersebut. Terdapat dua kinerja dalam organisasi yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Soemohadiwidjojo (2015), kinerja individu merupakan hasil kerja dari personal seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kumpulan hasil kerja dari seluruh personal yang terdapat dalam organisasi terkait. Kinerja individu dan kinerja organisasi berkesinambungan satu sama lainnya karena apabila seluruh anggota memiliki peran aktif dan kinerja yang baik akan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yaitu kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik dalam suatu organisasi akan dapat mencapai keberhasilan secara efektif dan efisien dalam operasionalisasinya. Peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan melakukan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan dalam seluruh kegiatan di perusahaan (Setiawan, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas di berbagai tingkatan organisasi hal ini dikarenakan karyawan yang berkinerja baik cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis sehingga lebih responsif terhadap perubahan pasar, teknologi, dan persaingan.

Pengendalian dalam perusahaan merupakan bentuk pemantauan kegiatan-kegiatan operasional yang terdapat pada perusahaan. Jamalinda (2021), mengatakan bahwa pengendalian internal berfungsi sebagai pendeteksi potensi pada deviasi atau kelemahan yang berguna sebagai umpan balik kepada pihak manajemen. Dengan dilakukannya pengendalian internal dapat diketahui kelayakan pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan regulasi, serta efektivitas dan efisiensi sistem operasi. Pengendalian Operasional yang baik akan lebih menjamin kekayaan perusahaan dan dapat dipercaya kebenarannya atas informasi akuntansi yang ada ataupun tidak ada.

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) mengatakan pengendalian internal memiliki peranan yang sangat penting karena dapat memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan juga dapat meminimalisir tindakan dan kesalahan yang tidak sesuai dengan *rules* dan regulasi. Pengelolaan pengendalian internal yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan karena pengendalian digunakan untuk memantau seluruh kegiatan di perusahaan. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan dan penerapan pengendalian yang baik dalam perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut lebih mudah dalam mencapai tujuan. Sehingga implementasi pengendalian internal yang baik dalam seluruh struktur organisasi perusahaan dapat menjadi jaminan dalam perolehan prestasi dari sasaran kerja dalam melakukan operasional perusahaan dengan efektif dan efisien (Miati, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat diperhatikan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai patokan dalam kemajuan perusahaan karena permainan peran yang dilakukan oleh pemimpin akan menjadikan sebagai tolak ukur anggotanya dalam mengoptimalkan kinerjanya. Oleh karena itu, seseorang pemimpin perlu memperhatikan gayanya dalam memimpin proses mengarahkan dan mengkoordinasikan anggotanya karena dapat mempengaruhi setiap prosesnya agar tujuan anggota dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Ivancevich dalam Miati (2021), menyarankan bahwa seorang pemimpin harus dapat memiliki segala aspek terkait keahlian, pengalaman, kepribadi, dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Miati (2021), kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpinnya dapat memberikan motivasi kepada anggotanya serta memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima sehingga dapat mendukung suasana kerja yang tercipta dengan baik.

Kinerja karyawan juga dapat mengalami penurunan dikarenakan motivasi kerja yang terdapat dalam dirinya semakin menurun. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi dapat berupa kebutuhan dan keinginan pada karyawan yang tercapai sehingga menimbulkan rasa puas dan otomatis akan mengalami peningkatan dalam kinerja karyawan. Perusahaan akan dapat lebih mudah mencapainya apabila seluruh karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena karyawan akan secara sukarela dalam bekerja dan meningkatkan usaha semaksimal mungkin (Lusri dan Siagian, 2017).

PT. Yamaha Music Manufacturing Asia merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dalam bidang manufaktur yaitu membuat alat musik elektronika dan pro audio. PT. Yamaha Music Manufacturing Asia memiliki target untuk dapat menjadi pabrik pembuat alat musik elektronika dan pro audio nomor satu di dunia. Untuk dapat mencapai target tersebut, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan terus mengalami peningkatan untuk dapat meningkatkan daya saing dan mencapai target perusahaan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat beberapa kendala dan ketidaksesuaian dalam kinerja karyawan yang dapat dikatakan naik-turun dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan *interview* dengan beberapa *user* diketahui bahwa hal ini dapat terjadi dikarenakan pergantian pemimpin yang cukup sering dilakukan, sehingga menyebabkan karyawan harus kembali beradaptasi dengan gaya kepemimpinan terbarunya. Proses adaptasi yang gagal dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga ditemukan masalah kualitas produk yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Kualitas menurun sebagai contoh nyata adalah banyak ditemukannya barang NG atau Not Good yang tidak dapat di alirkan ke proses selanjutnya. Hal ini mengakibatkan banyaknya cost yang terbuang dari penanganan barang NG tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti menunjukkan hasil yang beragam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2012) menyatakan bahwa Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Murni (2019)

mengatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kesehatan Olahraga Masyarakat dan Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kesehatan Olahraga Masyarakat dan Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dan Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Badan Kesehatan Olahraga Masyarakat dan Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Melihat adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu yang belum membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan anataran pengendalian internal dengan kinerja karyawan dan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sehingga judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah digambarkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia?

3. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia?
4. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.
3. Mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.
4. Mengetahui pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi
5. Mengetahui pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi PT. Yamaha Music Manufacturing Asia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi para karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan mengenai telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis yang berkaitan dengan pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan motivasi kerja

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai tahapan yang dilakukan dalam penelitian yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan mengenai pengolahan data yang dilakukan serta analisis terkait deskripsi variabel penelitian dan pengujian hipotesis terkait variabel penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

