

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya tujuan utama didirikan perusahaan adalah untuk memperoleh laba melalui kegiatan usahanya. Dengan laba semua kehidupan berjalan dengan normal, karena laba merupakan “darah” bagi perusahaan yaitu bagi pemilik, manajer, karyawan, kreditur dan pemerintah. Untuk memperoleh laba sebagai tujuan, maka perusahaan dituntut mempertahankan kelangsungan usahanya dengan mengolah kekayaan. Kekayaan yang dimiliki perusahaan bermacam-macam perusahaan harus melindungi harta kekayaan.

Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dengan peningkatan kegiatan usaha akan di iringi pula dengan peningkatan kebutuhan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kegiatan usaha tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006: 63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan

agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka

suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Flippo (1994) dalam Nurjanah (2008: 39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan - kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa

baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini, 2004:68). Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh Karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.

Kinerja karyawan di Circle K Indonesia cabang Yogyakarta belum begitu maksimal misalnya tidak melakukan 3S (salam, sapa,dan senyum) yang merupakan standar kerja dari Circle K dan masih terdapat karyawan

yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja. Pada perusahaan Circle K belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan Circle K secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di toko sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat. Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal semakin bertambah penting. Pimpinan Circle K terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.

Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Pengendalian internal diukur dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.
2. Gaya kepemimpinan diukur dari partisipatif, direktif, dan supportif.
3. Kinerja karyawan diukur dari efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.
4. Data diambil di semua toko Circle K cabang Yogyakarta tahun 2017.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari hasil penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah :

1. Bagi Pihak Perusahaan, hasil penulisan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan yang baik dalam merealisasikan Sistem Pengendalian Internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang Sistem Pengendalian Internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pembaca, diharapkan hasil skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi rekan-rekan

mahasiswa atau penulis lain yang mengambil masalah yang sama untuk masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai uraian latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori atau konsep yang digunakan, penelitian terdahulu dan hipotesis. untuk pembahasan serta deskripsi mengenai data yang ditemui selama pelaksanaan penelitian, yang relevan dan berhubungan erat dengan judul dan pokok pembahasan laporan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan atau metode yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi definisi operasional atau penjelasan variable penelitian, tempat atau lokasi dan waktu penelitian, sumber data atau populasi dan sampel, instrumen dan cara mengumpulkan data, teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat, visi dan misi, dan struktur organisasi perusahaan. Dan memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu dan tidak dipecah menjadi sub bab tersendiri.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang bisa ditarik dari analisis atau evaluasi pada Bab IV, dan saran-saran yang diajukan sesuai dengan kesimpulan tersebut.