

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja karyawan dapat di nilai dari berbagai aspek, di Dept Laboratory sendiri salah satu penilaian karyawan itu di lakukan oleh suvervisor dengan cara mengevaluasi dan melihat selesai atau tidaknya pekerjaanya yang di targetkan setiap hari pada karyawannya.

Schuler dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2017:48) berpendapat bahwa seseorang karyawan harus mempunyai beberapa kriteria-kriteria kinerja pegawai yaitu :

1. Sifat

Sifat berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, loyalitas, keadilan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

3. Hasil

Kriteria berkenanan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

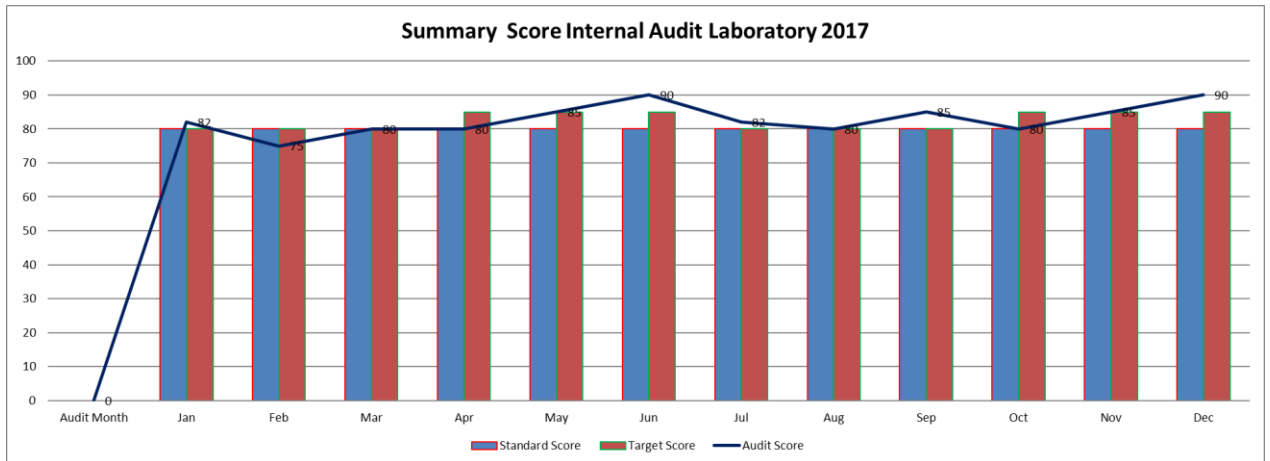
Untuk melihat kinerja seorang karyawan, maka diperlukan juga suatu audit atas kinerja tersebut. Audit yang biasa dilakukan dalam penilaian kinerja adalah audit internal.

Di *Dept. Laboratory* pada PT X, selalu melaksanakan audit internal secara rutin yaitu setiap 1 bulan sekali, hal ini dilakukan dengan tujuan guna mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan baik yang dilakukan secara sengaja (*error*)

maupun yang dilakukan secara sengaja (*fraud*) atau ketidakakuratan (*miscalculation*) dalam proses pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Surat Keputusan Ketua Bapepam dan Lembaga Keuangan Nomor: Kep-496/BL/2008 menyebutkan bahwa audit internal merupakan suatu kegiatan pemberian keyakinan (*assurance*) dan konsultasi yang bersifat independen dan obyektif, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki operasional perusahaan melalui pendekatan yang sistematis, dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola perusahaan.

Peranan audit internal adalah untuk membantu perusahaan dalam melakukan audit bagi kepentingan manajemen, memecahkan beberapa hambatan dalam sebuah organisasi dan mendukung upaya manajemen. Audit internal juga harus mampu menjaga obyektivitas terhadap organisasi mereka dan mampu mengidentifikasi ancaman terhadap statusnya. Obyektif adalah keteguhan pendapat yang didasarkan atas fakta-fakta yang bisa diverifikasi atau tidak bias. Hasil audit internal diharapkan akan dapat meningkatkan reliabilitas informasi tentang keadaan dalam unit-unit yang diawasinya.



Sumber: Internal Auditor PT X, 2017

Grafik 1.1

Nilai Audit Internal pada *Dept. Laboratory* PT X

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa PT X telah menetapkan nilai minimal untuk hasil kinerja pada saat pelaksanaan audit internal, yaitu sebesar 80 poin. Hasil dari audit internal yang telah dilakukan setiap bulan selama tahun 2017 dapat dikatakan telah bagus, walaupun pada bulan Februari 2018 mengalami penurunan dari nilai target yang turun menjadi 75 poin, tapi pada bulan selanjutnya, *Dept. Laboratory* dapat meningkatkan lagi kinerja karyawannya sehingga hasil audit internal sama dengan nilai standar audit yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil dari internal audit dengan nilai terbesar diraih pada bulan Juni dan Desember, yaitu dimana pada kebulan tersebut, *Dept. Laboratory* memperoleh nilai sebesar 90 poin.

Audit Internal tak lepas kaitannya dengan Sumber Daya Manusia karena sumber daya manusia adalah aspek paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas mana kala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala

mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan *skill*, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Banyaknya perusahaan yang tidak begitu memperhatikan kualitas karyawannya akan membuat perusahaan tersebut mengalami kerugian. Karyawan yang tidak berkualitas akan terus mengulang kesalahan yang sama yang pernah dilakukannya, seperti selalu tidak selesainya pekerjaan yang sudah ditargetkan setiap harinya, tidak memahami *procedure* kerja yang telah disampaikan sehingga potensi kerugian yang diderita oleh perusahaan akan semakin besar. *Dept. Laboratory* merupakan salah satu bagian yang berada dalam suatu perusahaan manufaktur dimana kinerja karyawan sangatlah diperhatikan yaitu dengan rutusnya pelaksanaan audit internal yang salah satunya mencakup kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia yang ada di *Dept. Laboratory* terkadang tidak diperhatikan seperti tidak memenuhi standar pendidikan yang telah ditetapkan, jika sedang membutuhkan karyawan terkadang tidak merekrut karyawan yang baru tetapi mengambil dari departemen lain yang sedang melakukan pengurangan karyawan (mutasi).

Program mutasi dengan cara mengambil karyawan dari departemen lain dalam satu perusahaan ini mempunyai banyak masalah, hal ini dikarenakan kebanyakan karyawan yang dipindahkan ke *Dept. Laboratory* biasanya merupakan karyawan yang bermasalah. Karyawan (mutasi) tersebut sering melakukan hal yang membuat perusahaan mengalami kerugian seperti jarangnyanya masuk kerja, dan seringnya telat.

Penelitian mengenai kinerja karyawan yang disandingkan dengan audit internal maupun dengan kualitas sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (S Mia Lasmaya, 2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil	Pada variabel Pengaruh audit internal (X1) Kualitas sumber daya manusia (X2) sedangkan dalam jurnal terdahulu Pengaruh Sistem

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
		<p>penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.</p>	<p>Informasi SDM (X1) Kompetensi dan Disiplin Kerja (X2)</p>

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
2	<p>Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global (Ika Ruhana, 2012)</p>	<p>Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis tugas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menerapkan sesuai dengan jenis pekerjaan di sana.</p> <p>Tulisan ini bertujuan untuk membahas masalah pengembangan sumber daya manusia VS daya saing global, yang meliputi: kondisi SDM di Indonesia dalam beberapa era,</p>	<p>Pada variable pengaruh audit internal (X1) Kualitas sumber daya manusia (X2) dalam jurnal terdahulu Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia(X1) VS Daya Saing (X2)</p>

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
		<p>pengembangan sumber daya manusia, usaha pengembangan sumber daya manusia.</p>	
3	<p>Peranan Audit Internal dan Pencegahan Fraud Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal (Ety Meikhati dan Istiyawati Rahayu, 2015)</p>	<p>Peran yang dimainkan oleh audit internal dan pencegahan penipuan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pengendalian internal sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan pentingnya audit internal di lembaga pendidikan tinggi.</p>	<p>Pada Variabel Pada variable pengaruh audit internal (X1) Kualitas sumber daya manusia (X2) sedangkan dalam jurnal terdahulu Pencegahan Fraud Dalam (X1) Efektivitas Pengendalian Internal(X2)</p>

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Efektivitas Pengendalian Internal, Audit Internal, Karakteristik Instansi dan Kasus Korupsi (Nurhasanah, 2016)	Total anggaran (dalam Rupiah) berpengaruh positif terhadap kasus korupsi. Sedangkan jumlah temuan ketidakpatuhan dalam peraturan perundang-undangan hasil pemeriksaan BPK, jumlah auditor internal dan jumlah satuan kerja pada kementerian/lembaga tidak mempengaruhi korupsi.	Pada Variabel pengaruh audit internal (X1) Kualitas sumber daya manusia (X2) sedangkan dalam jurnal terdahulu Efektivitas Pengendalian Internal (X1), Audit Internal(X2), Karakteristik Instansi(X3) dan Kasus Korupsi(Y)
5	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung	Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kualitas sumber	Pada variable Kualitas sumber daya manusia (X2) sedangkan

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Merisa Fajar Aisyah ,Wiji Utami1, Sunardi dan Sudarsih, 2017)	daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja	dalam jurnal terdahulu Efektivitas Pengendalian Internal (X1), Audit Internal(X2),dan dalam juranl terdahulu Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan (X3) PDAM Kabupaten

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Hasil Penelitian	Perbedaan
		karyawan PDAM Kapupaten Jember.	Jember

Sumber: berbagai sumber, diolah penulis, 2019

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul Pengaruh Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kineja Karyawan di Departement Laboratory pada PT. X.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, permasalahan yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan yang belum paham masalah *standard operating procedure* (SOP).
2. Tidak selesainya pekerjaan yang sudah ditargetkan setiap harinya.
3. Karyawan sering tidak masuk kerja.
4. Karyawan sering telat masuk kerja.
5. Program mutasi karyawan yang merugikan bagi salah satu pihak.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas permasalahan dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Dept. Laboratory* pada PT.X ?

2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Dept. Laboratory* pada PT X ?
3. Apakah Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Dept. Laboratory* pada PT X ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Audit Internal terhadap kinerja Karyawan di *Dept Laboratory* pada PT X.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan di *Dept Laboratory* pada PT X.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di *Dept. Laboratory* pada PT X.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah di atas, hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi :

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk menjadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan terutama dalam Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.

- b. Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan wawasan mengenai pengaruh Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karaywan

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan membantu dalam pengambilan keputusan serta bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. serta dapat mngetahui permasalahan yang terjadi terutama mengenai Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karaywan.

3. Bagi pihak lain

- a. Diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya.
- b. Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pembaca.