

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia ekonomi sekarang ini, semakin maraknya pertumbuhan usaha menciptakan kondisi persaingan yang semakin ketat. persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Ditambah dengan situasi yang mengharuskan Indonesia bersaing secara global dengan negara-negara Regional Asia Tenggara lainnya dengan adanya pasar bebas ASEAN Yang Dimulai pada tahun 2016. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai kinerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 dan pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Pengendalian Manajemen adalah semua usaha untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Putri Nur Romadhani (2016), mendefinisikan pengendalian manajemen adalah proses dengan mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplikasikan strategi organisasi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan diberi amanat untuk mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Atas dasar peraturan tersebut, pada tanggal 28 Agustus 2008 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). PP Nomor 60/2008 ini selanjutnya memberi arahan tentang konsep SPIP dan cara pelaksanaannya. Yang bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap empat hal yaitu : Tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara ,keandalaan pelaporan keuangan , pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Dikaitkan dengan pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya *financial* dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengendalian

kompensasi harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pengendalian pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap sering disebut juga “*Fringe Benefit*” adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup.

Menurut Nurul Hidayah (2016) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Tercapainya pengendalian internal perusahaan dan pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Pengertian atau definisi kinerja Nurul Hidayah (2016) adalah “Kinerja berasal dari kata-kata “*job performance*” atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi merupakan perusahaan yang fokus bergerak dalam bidang supply dan stock baut & mur/fastener dengan berbagai tipe untuk segala macam keperluan seperti automotive, electronic, household, steel structure, petrochemical industries dll. Perusahaan ini berorientasi pada pemberian pelayanan terbaik dan kinerja yang profesional. Maka dari itu diperlukan adanya pengendalian manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan potensi dari masing-masing individu karyawannya.

Salah satu hal yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan semangat kerja karyawan dengan lebih memperhatikan kesejahteraannya, yaitu memberikan jaminan sosial, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja yang memadai. Pemberian jaminan kesejahteraan kepada karyawan akan memacu produktivitas kerja, secara keseluruhan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi sangat mengharapkan kinerja karyawan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pengendalian intern dan pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing karyawan. Dengan terbentuknya pengendalian intern yang kuat dan pemberian kompensasi yang sesuai, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Sabina Dineskumar pada tahun (2013) hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya terdiri dari lima komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Dan Penelitian Yang dilakukan Oleh Mariani pada tahun (2012) yaitu tentang pengaruh pengendalian intern terhadap kompensasi dan kinerja karyawan, dari hasil penelitian tersebut hasil yang di dapat ialah pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Kendari.

Jadi, penulis tertarik untuk melakukan pengujian kembali terkait penelitian pengendalian internal terhadap kinerja dan kompensasi karyawan ,dan penulis tertarik mengambil studi kasus pada PT.Sinarmas Mandiri Bekasi karna ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal perusahaan terhadap kinerja juga kompensasi pada karyawan yang di ambil dari beberapa divisi. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul : **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR MAS MANDIRI BEKASI”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah **“BAGAIMANA PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR MAS MANDIRI BEKASI”**

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti mengajukan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pengendalian Internal dapat mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi ?
2. Apakah Pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Sinar Mas Mandiri Bekasi
3. Apakah Pengendalian Internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kompensasi karyawan pada PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh dari pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan pada PT.Sinar Mas Mandiri Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi pada PT. Sinar Mas Mandiri Bekasi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi (perusahaan) .

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pengendalian intern dan kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pengendalian intern, kompensasi, dan kinerja karyawan.