

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Audit Operasional

2.1.1.1 Pengertian Audit Operasional

Menurut Megawati (2018) audit operasional dikenal sebagai audit yang berkonsentrasi pada efektivitas dan efisiensi organisasi. Efektivitas mengukur seberapa berhasil suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Efisiensi mengukur seberapa baik suatu entitas menggunakan sumberdayanya dalam mencapai tujuannya. Selain itu menurut Bayangkara (2016:2) audit operasional merupakan pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan dalam konteks audit manajemen yang meliputi seluruh pengoperasian internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi, audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit mulai dari aktivitas hingga program-program yang diselenggarakan, untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya manusia dan dana telah digunakan secara efisien, serta tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa audit operasional merupakan proses evaluasi terhadap hasil operasi internal perusahaan yang bisa dipertanggungjawabkan tingkat kesesuaiannya dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan apakah sudah sesuai SOP yang ada di perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Audit Operasional

Bayangkara (2016:5) dalam bukunya menyebutkan audit operasional bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengolahan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut. Audit diarahkan pada berbagai objek audit yang kemungkinan dapat

diperbaiki dimasa yang akan datang, dan juga mencegah kemungkinan terjadinya berbagai resiko kerugian.

Menurut Agoes (2014:172) tujuan umum dari audit operasional adalah :

- 3) Untuk menilai kinerja dari manajemen dan berbagai fungsi dalam perusahaan
- 4) Untuk menilai apakah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien.
- 5) Untuk menilai efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak.
- 6) Untuk bisa memberikan rekomendasi kepada manajemen puncak untuk memperbaiki kelemahan yang terdapat dalam penerapan pengendalian interen system pengendalian manajemen dan prosedr operasinal perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi, keekonomisan dan efektivitas dari kegiatan operasi perusahaan

Sedangkan menurut Rahayu dan Suhayati (2013:10) mengemukakan tujuan audit operasional adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan informasi (*to inform*)

Pemimpin perusahaan diharapkan sadar atas hasil pekerjaan audit dan diberi informasi mengenai kesimpulan audit. Laporan audit harus menyajikan butir penting ini dengan gaya yang mudah dan cepat dimengerti manajemen.

- 2) Untuk mengambil tindakan (*to persuade*)

Informasi yang disajikan kepada manajemen puncak harus secara langsung signifikan terhadap organisasi. Manajemen harus diyakinkan terhadap manfaat dari rekomendasi sebelum rekomendasi tersebut disetujui untuk diambil tindakan. Manajemen puncak harus melihat nilai informasi yang disajikan sebelum ia memberikan dukungan kepada audit operasional.

- 3) Untuk mendapatkan hasil (*to get result*)

Nilai yang terakhir dari laporan audit adalah kemampuan untuk mempromosikan tindakan. Akseptasi perubahan yang direkomendasikan untuk mengurangi risiko,

mencengah masalah dan mengoreksi kesalahan adalah hasil yang diharapkan dari laporan. Semua pemeriksaan dan metode pelaporan mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan hasil.

Adapun menurut Tunggal (2012:96) tujuan dari audit operasional adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul, penyebabnya dan alternatif solusi perbaikannya.
2. Menemukan peluang untuk menekan pemborosan dan efisiensi biaya.
3. Menemukan peluang untuk meningkatkan pendapatan.
4. Mengidentifikasi sasaran, tujuan, kebijakan dan prosedur organisasi yang belum ditentukan.
5. Mengidentifikasi kriteria untuk mengukur pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.
6. Merekomendasikan perbaikan kebijakan, prosedur dan struktur organisasi.
7. Melaksanakan pemeriksaan atas kinerja individu dan unit organisasi.
8. Menelaah ketaatan/kepatuhan terhadap ketentuan hukum tujuan organisasi, sasaran, kebijakan dan prosedur.
9. Menguji adanya tindakan-tindakan yang tidak diotorisasi, kecurangan, atau ketidaksesuaian lainnya.
10. Menilai sistem informasi manajemen dan sistem pengendalian.
11. Menyediakan media komunikasi antara level operator dan manajemen.
12. Memberikan penilaian yang independen dan obyektif atas suatu operasi

2.1.1.3 Tahapan Audit Operasional

Menurut Bayangkara (2016:11) terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam audit operasional, adalah :

- 1) Audit Pendahuluan

Tujuan dilakukannya audit pendahuluan adalah untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang akan diaudit. Selain itu, pada audit ini juga dilakukan penelaah terhadap berbagai aturan.

- 2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahap ini auditor melakukan review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit, dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3) Audit Rinci dan Lanjutan

Pada tahapan ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang telah ditentukan sebelumnya. Audit ini dilakukan dengan cara mengembangkan temuan untuk mencari ketertarikan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit.

4) Pelaporan

Pada tahap ini mempunyai tujuan untuk mengomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif (menyajikan temuan-temuan penting hasil audit untuk mendukung kesimpulan audit dan rekomendasi). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindaklanjuti.

5) Tindak Lanjut

Dalam audit operasional tindak lanjut merupakan tahapan akhir yang bertujuan untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang telah diberikan. Auditor tidak mempunyai wewenang untuk mewajibkan manajemen untuk melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

2.1.1.4 Indikator Audit Operasional

Menurut Bramasto (2019) terdapat 6 indikator yaitu :

- 1) Rencana pemeriksaan adalah dimana auditor memperoleh informasi umum tentang aktivitas yang terjadi di perusahaan. Pemeriksaan biasanya dilakukan secara berkala.

- 2) Program pemeriksaan bertujuan agar pemeriksa mempersiapkan program atau rencana kerja audit operasional guna pelaksanaan audit operasional yang efektif dan efisien.
- 3) Pengumpulan Bukti menentukan efektivitas dari manajemen dan pengendaliannya. Tujuannya adalah untuk mencari temuan masalah baru dan apakah masalah yang sebelumnya terulang atau tidak.
- 4) Kertas kerja adalah bahan bukti yang digunakan oleh audit untuk memberikan saran dan teguran apabila adanya kesalahan dalam prosedur pelaksanaan kerja.
- 5) Evaluasi Bukti untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan melakukan pengembangan terhadap temuan baru.
- 6) Pelaporan Tindak Lanjut adalah hasil laporan bahwa audit operasional sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku, membuat laporan yang berisi semua kesalahan baik kesalahan berulang ataupun temuan baru, mencatat pengembangan yang dilakukan, rekomendasi perbaikan dan hasil tindak lanjut dari evaluasi yang dilakukan.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian internal

Menurut Mulyadi (2014:163) pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen, Selain itu menurut Romney & Steinbart (2015:226) Pengendalian Internal merupakan proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian mengamankan aset, mengolah catatan dengan detail, memberikan informasi yang akurat, menyiapkan laporan keuangan sesuai kriteria yang ditetapkan, mendorong efisiensi operasional, mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial serta mematuhi peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal.

Pengendalian intern memiliki tujuan yang sangat penting bagi setiap organisasi kecil maupun besar. Manajer tidak dapat mengawasi secara pribadi

segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO,2013:3) menerjemahkan bahwa tujuan pengendalian internal meliputi tujuan operasi berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, yang meliputi tujuan kinerja keuangan dan operasional dan pengamanan aset terhadap kerugian. Tujuan pelaporan untuk meningkatkan pelaporan keuangan dan nonkeuangan, internal maupun eksternal yang memenuhi kriteria reliabilitas, ketepatan waktu, transparansi serta persyaratan-persyaratan lain yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan terkait pengaturan standar yang diakui perusahaan. Serta tujuan kepatuhan untuk meningkatkan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah maupun kebijakan-kebijakan perusahaan itu sendiri.

2.1.2.3 Indikator Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2014:164) menyatakan bahwa ada 4 indikator pengendalian internal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas yang merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.
- 2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut.
- 3) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
- 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Bagaimana pun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat bergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

Sedangkan, menurut Supriyono (2018:160) terdapat 5 indikator pengendalian internal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang pengendalian serta landasan untuk semua komponen pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur.
- 2) Suatu peristiwa yang mempengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian seluruh tujuan dari entitas di anggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan.
- 3) Aktivitas pengendalian adalah tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan.
- 4) Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berbagi. Kebanyakan organisasi membangun suatu system informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu.
- 5) Aktivitas pemantauan merupakan kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah ataupun kombinasi keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen pengendalian internal mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2013:732) mengelompokkan indikator kinerja karyawan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1) Hasil Kerja.

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

2) Perilaku kerja.

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu Faktor Kemampuan (ability) dan Faktor Motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang 11 terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.4 Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU PPT)

APU-PPT merupakan serangkaian pengaturan dan proses pelaksanaan upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme (TPPU dan TPPT), yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan terkait termasuk masyarakat. Menurut PBI Nomor 11/28/PBI/2009 Bank wajib menerapkan program APU-PPT. Penerapan program APU –PPT paling kurang mencakup:

- a. Pengawasan aktif Direksi dan Dewan Komisaris
- b. Kebijakan dan prosedur
- c. Pengendalian intern
- d. Sistem informasi manajemen
- e. Sumber daya manusia dan pelatihan.

Dalam menerapkan program APU dan PPT, Bank wajib memiliki kebijakan dan prosedur tertulis yang paling kurang mencakup:

- a. Permintaan informasi dan dokumen
- b. Beneficial owner
- c. Verifikasi dokumen
- d. Cdd yang lebih sederhana
- e. Penutupan hubungan dan penolakan transaksi
- f. Ketentuan mengenai area berisiko tinggi dan pep
- g. Pelaksanaan cdd oleh pihak ketiga
- h. Pengkinian dan pemantauan
- i. Cross border correspondent banking

- j. Transfer dana
- k. Penatausahaan dokumen

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menganalisis dan meneliti suatu penelitian untuk melakukan perbandingan hasil penelitian untuk agar peneliti bisa melakukan improvisasi dalam penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penelitian ini:

1. Nafi'ah dan Setiyanti (2018) merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh audit operasional dan pengendalian internal untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan dirumah sakit umum Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit operasional akan membantu menilai efisiensi dan efektivitas kegiatan suatu organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Efektivitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit juga akan meningkat apabila didukung dengan semakin baiknya pengendalian internal yang dilakukan oleh rumah sakit.
2. Penelitian Natanael (2021), merupakan jenis penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah audit operasional dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan pengendalian mampu mendorong karyawan dalam bekerja untuk terus jadi lebih baik. Hasil dari penelitian ini Ada pengaruh signifikan Audit Operasional kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggeraja Jaya Teknik. Ada pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggeraja Jaya Teknik Ada pengaruh signifikan Audit Operasional kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggeraja Jaya Teknik.
3. Penelitian Emay, Fajar, Suparwo (2019). Penelitian ini merupakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan tipe penelitian deskriptif verifikatif. Data penelitian adalah data primer. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak audit internal, pengendalian internal dan kompetensi staf akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial audit internal dan kompetensi staf akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan serta ditemukan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa dimensi yang paling kuat membangun variabel dependen yaitu dimensi pengetahuan dengan indikator ilmu akuntansi dan ilmu pengetahuan terkait.

4. Manuaba & Muliarta RM (2019), merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara dan kuesioner. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial audit internal dan kompetensi staf akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta ditemukan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa dimensi yang paling kuat membangun variabel dependen yaitu dimensi pengetahuan dengan indikator ilmu akuntansi dan ilmu pengetahuan terkait. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Dirgantara Indonesia (Persero) dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan melalui audit internal, pengendalian internal dan kompetensi staf akuntansi.
5. Arifin (2018), merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan melakukan audit kinerja dengan Pengendalian intern, bagaimana pengaruh melakukan audit terhadap pengendalian intern dan kinerja baik secara parsial maupun secara simultan dengan tata kelola perusahaan yang baik, dan bagaimana pengaruhnya membuat audit kinerja, pengendalian intern dan tata kelola perusahaan yang baik baik secara parsial maupun simultan ke kinerja PDAM Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap audit kinerja dengan pengendalian intern, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap audit pengendalian intern dan kinerja baik secara parsial maupun simultan hingga baik governance corporate, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap audit kinerja terhadap kinerja PDAM Kota Gorontalo dan

pengendalian intern berpengaruh terhadap dan negatifnya signifikan terhadap PDAM Kota Gorontalo, namun tata kelola perusahaan yang baik telah berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM Kota Gorontalo.

6. Gordon & Kalenzi (2019), menggunakan metode kuantitatif, Data diperoleh dari kuesioner diedit, dikodekan, dikarakterisasi dan dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS), perangkat lunak komputer. Analisis statistik yang dihasilkan dari penanganan SPSS data dari kuesioner disajikan untuk diskusi. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas pelayanan kesehatan pengiriman di Pemerintah Daerah Iganga Raya. Penelitian ini menemukan bahwa ubungan antara pengendalian internal dan QHSD adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk diperhatikan bahwa pengendalian internal memainkan peran penting untuk meningkatkan QHSD.
7. Piyajeng & Wibowo. (2017), merupakan studi empiris di RSUD dan RS Surakarta. Penulis menggunakan metode purposive sampling untuk menentukan Responden di 3 Rumah Sakit (yaitu, 1 RSUD dan 2 Rumah Sakit Swasta). Analisis yang digunakan dalam tesis ini adalah Analisis Regresi dan Independent Sample T-Test. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Variabel Independen (yaitu, audit operasional, pengendalian internal, tata kelola klinis yang baik, etika bisnis lembaga rumah sakit) pada efektivitas layanan pasien BPJS di rumah sakit sebagai Variabel Dependen dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara efektivitas layanan pasien BPJS di Rumah Sakit Pemerintah (RSUD) dan efektivitas layanan pasien BPJS di Rumah Sakit Swasta (Rumah Sakit Swasta Surakarta). Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh 3 Variabel Independen (yaitu, audit operasional, kontrol internal, tata kelola klinis yang baik) pada efektivitas layanan pasien BPJS di rumah sakit dan tidak ada pengaruh etika bisnis pada efektivitas pelayanan pasien BPJS di rumah sakit. Analisis Variance mengatakan bahwa tidak ada perbedaan antara efektivitas layanan pasien BPJS di Rumah Sakit Pemerintah (RSUD)

dan efektivitas layanan pasien BPJS di Rumah Sakit Swasta (Rumah Sakit Swasta Surakarta).

8. Megawati (2018), menggunakan Metode Penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan pada CV. Karya Pratama Gemilang Bandung apakah sudah terlaksana dengan baik dan apakah audit operasional mampu membantu manajemen dalam menciptakan sistem pengendalian internal yang dapat meningkat secara berkesinambungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan pada CV. Karya Pratama Gemilang Bandung sudah terlaksana dengan baik akan tetapi Audit Operasional tidak terlalu berpengaruh terhadap Efisiensi kinerja karyawan karna dalam pelaksanaannya manajemen perusahaan kurang menelaah indikator kinerja karyawan sehingga berdampak kurang berpengaruh terhadap tingkat efisiensi kinerja karyawan. Audit Operasional tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan karena audit operasional menekankan penilaian (evaluasi) tingkat keefektifan yang terjadi pada perusahaan khususnya pada kinerja karyawan guna menilai apakah efektivitas kinerja karyawan telah tercapai atau belum.
9. Dennis (2018), merupakan penelitian deskriptif verifikatif, dimana teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, serta penelitian kepustakaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh audit operasional dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa audit operasional berpengaruh sebesar 28,9% terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh sebesar 47,5% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa audit operasional dalam perusahaan yang telah diterapkan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Noviyanti (2018), menggunakan analisis dekskrptif dan verifikatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Penilaian Kinerja Karyawan dan

juga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Audit Operasional terhadap Penilaian Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan penerapan Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen atas integritas dan nilai-nilai etis telah diterapkan dengan baik dalam perusahaan, hal ini juga didukung oleh pernyataan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa pengelolaan Kinerja Karyawan dalam perusahaan telah dilakukan sesuai prosedur dan proses pemisahan tugas setiap karyawan telah dilakukan dengan baik dalam meminimalisir kekeliruan dan kecurangan. selain itu Audit Operasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa setiap karyawan di PT Trisco Tailored Apparel Manufacturing selalu bekerja pada pedoman target yang harus dipenuhi serta selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya berdasarkan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, pada penelitian ini hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Audit Operasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
2. H2: Pengendalian Internal berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
3. H3: Audit Operasional berpengaruh secara langsung terhadap penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT.
4. H4: Pengendalian Internal berpengaruh secara langsung terhadap penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT.
5. H5: Kinerja Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT.
6. H6: Audit Operasional berpengaruh melalui kinerja karyawan terhadap penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT

7. H7: Pengendalian Internal berpengaruh melalui kinerja karyawan terhadap penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT

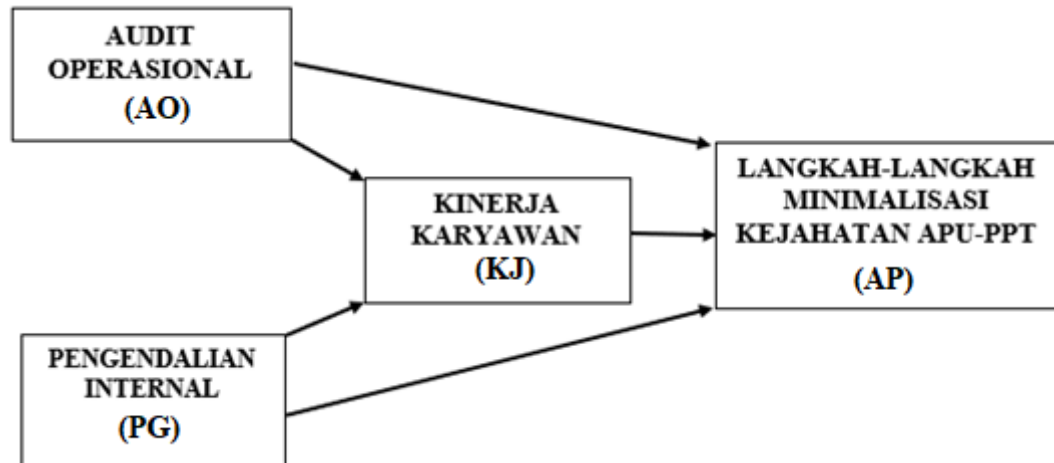
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (2014:128) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan tentang kinerja karyawan dalam meminimalisir kejahatan APU-PPT pada Bank BCA KCU Pangeran Jayakarta, dimana variabel bebas (independen) terdiri dari audit operasional (AO) dan Pengendalian Internal (PG) sedangkan variabel intervening adalah Kinerja karyawan (KJ) dan sebagai variabel dependen adalah penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT (AP).

Hubungan antara audit operasional (AO) dengan kinerja karyawan (KJ) adalah bahwa audit operasional adalah suatu pendekatan yang dilakukan untuk memenuhi kriteria kinerja karyawan yang kemudian mampu meminimalisir kejahatan APU-PPT (AP). Sedangkan hubungan antara Pengendalian Internal (PG) dan Kinerja karyawan (KJ) yaitu Pengendalian Internal adalah sistem yang memastikan bahwa karyawan sudah mengimplementasikan standar kerja yang berlaku disuatu perusahaan untuk mendukung penerapan langkah-langkah minimalisasi kejahatan APU-PPT (AP).

Penelitian ini akan menganalisis apakah audit operasional dan pengendalian internal mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meminimalisir kejahatan APU-PPT pada Bank BCA KCU Pangeran Jayakarta. Untuk memperjelas variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam meminimalisir kejahatan APU-PPT pada Bank BCA KCU Pangeran Jayakarta, maka kerangka konseptual digambarkan dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual