

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Audit internal adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang auditor dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan perlu melakukan audit internal guna mengevaluasi kinerja perusahaan dari tahun ke tahun. Audit internal tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi laporan keuangan saja melainkan juga mengaudit kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri guna mengetahui perkembangan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, khususnya karyawan yang berkaitan dengan laporan seperti karyawan akuntansi, keuangan, satuan pengawasan internal, dan sumber daya manusia.

Menurut Tunggal (2013:4), kegiatan audit internal haruslah membantu organisasi menerapkan pengendalian yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan yang terus menerus. Audit internal sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan khususnya perusahaan yang sudah *go-public* guna mendukung *efektifitas* dan *efisiensi* suatu perusahaan. Audit internal biasanya dilakukan oleh seorang auditor dalam perusahaan itu sendiri. Kegiatan audit internal mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan dalam mengevaluasi, mengawasi dan melakukan pengendalian internal dalam operasional perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen

tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412, dalam Nanda, 2014:5)

Hery (2013:27), menjelaskan tentang latar belakang audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal timbul sebagai suatu cara atau teknik guna mengatasi risiko yang meningkat akibat semakin pesatnya laju perkembangan dunia usaha atau adanya kondisi *economic turbulence*, dimana terjadi perubahan secara dinamis dan tidak dapat diprediksi sehubungan dengan era globalisasi, sehingga sumber informasi yang sifatnya tradisional dan informal sudah tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan para manajer yang bertanggung jawab atas hal-hal yang tidak teramati secara langsung”.

Hasil audit internal diharapkan akan dapat meningkatkan reliabilitas informasi tentang keadaan dalam unit-unit yang diawasinya. Dengan semakin berkembangnya usaha perusahaan, tentu saja akan menambah beban bagi pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan yang juga semakin meluas. Sejalan dengan itu, maka sudah selayaknya apabila beberapa wewenang dan tanggung jawab manajemen didelegasikan kepada beberapa auditor internal untuk melakukan tugas pengawasan yang sifatnya internal.

Audit internal merupakan suatu rangkaian proses dan teknis dimana karyawan suatu perusahaan mencari kepastian atas keakuratan informasi keuangan dan jalannya operasi sesuai dengan yang ditetapkan. Disamping meningkatkan keandalan informasi dan memastikan dipatuhinya kebijakan manajemen, lingkup pekerjaan audit internal juga meliputi: perlindungan terhadap harta perusahaan dan penilaian terhadap apakah penggunaan sumber daya telah dilakukan secara ekonomis dan efisien.

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa audit internal telah menjadi suatu alat yang dominan bagi pimpinan perusahaan untuk memantau dan mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan. Apalagi para pemeriksa (pengawas) internal ini tentu saja lebih mengetahui mengenai segala kebijakan, prosedur dan berbagai permasalahan perusahaan secara lebih rinci dibandingkan pemeriksa eksternal (akuntan publik). Audit internal terhadap kegiatan operasional perusahaan perlu dilakukan secara teratur, baik sebelum dirasakan adanya suatu masalah maupun sesudah terlanjur terjadi masalah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Semito, 1982:183) dalam (Hidayat dan Taufiq, 2012:80). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Hidayat dan Taufik, 2012:80).

Kinerja dapat dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. (Nanda, 2014:5).

Menurut Hartatik (2014:14), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya

bukan hanya alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan. (Soedarsa, dkk, 2014:72).

Karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mangacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, prilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai. (Moehariono, 2012:95)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH (Persero) Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH (Persero) Tbk?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang digunakan dalam sebuah pembahasan bertujuan agar dalam pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Batasan masalah ini hanya mencakup dalam audit internal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH (Persero) Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TIMAH (Persero) Tbk.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi, pemikiran dan masukan bagi para peneliti selanjutnya mengenai pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, khususnya PT. TIMAH (Persero) Tbk sebagai bahan masukan serta peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Manfaat kebijakan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai pengaruh audit internal maupun lingkungan kerja. penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi sebuah perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai penelitian ini penulisan akan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini, berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri. Dari uraian tersebut dijelaskan tentang apa saja yang akan diteliti, mengapa diteliti, dan untuk apa diteliti.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II ini merupakan tinjauan teoritis yang berisikan teori-teori tentang pengertian audit, audit internal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini, dilakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh untuk menjawab masalah-masalah yang sedang diteliti.

BAB V PENUTUP

Pada bab V ini, berisikan kesimpulan dan saran tentang hasil penelitian.