

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dan berkompetisi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar mampu berkembang dan berkompetisi dalam dunia bisnis. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi,2012). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat berkembang dan berkompetisi dalam dunia bisnis.

IAPI (2011:319.2) mendefinisikan pengendalian internal sebagai “suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan hukum dan peraturan yang berlaku”. Mulyadi (2011), menyebutkan bahwa “sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.” Oleh karena itu, pengendalian

internal memiliki peranan terhadap perkembangan dari sebuah perusahaan agar perusahaan tersebut dapat beroperasi secara efektif serta efisien.

Kinerja karyawan mengalami penurunan dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti menurunnya motivasi kerja. Perusahaan yang memiliki pengendalian internal yang baik akan menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari kinerja karyawan dan mengurangi kemungkinan karyawan untuk dapat melakukan kecurangan, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Sebaliknya, pengendalian internal yang lemah dapat mengakibatkan kekayaan perusahaan yang tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi dan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta dapat terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku di perusahaan.

Audit internal telah berkembang dari sekedar profesi yang hanya memfokuskan diri pada masalah-masalah teknis akuntansi menjadi profesi yang memiliki orientasi memberikan jasa bernilai tambah bagi manajemen. Internal audit adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatannya terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku (Agoes,2004).

Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap laporan keuangan. Laporan internal auditor berisi pemeriksaan audit mengenai penyimpangan dan

kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya. Pemeriksaan audit internal merupakan media untuk menyampaikan permasalahan serta temuan dengan rekomendasi yang terdapat dalam satu unit kepada manajemen unit tersebut. Audit internal adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh pegawai perusahaan yang terlatih mengenai ketelitian, dapat dipercayainya, efisiensi, kegunaan catatan-catatan(akuntansi) perusahaan, pengendalian intern yang terdapat dalam perusahaan. Audit internal menjadi pendorong dan masukan yang baik bagi karyawan, sehingga mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain pengendalian internal dan audit internal, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “keterampilan dan kecakapan seorang pemimpin, yang meliputi kekuatan aspirasional, semangat, moral kreatif, sehingga mampu menjalankan perannya sebagai pengarah, penuntun, penggerak dan pelopor bagi masyarakat atau kelompok orang tertentu, pada pencapaian sebuah tujuan”. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. 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.

Sekarang ini banyak rumah sakit yang memiliki pelayanan yang kurang baik salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan pada rumah sakit meningkat maka dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi rumah sakit tersebut. Dengan menyoroti hal tersebut salah satu rumah sakit yang berada di Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja pelayanan yang diberikan kepada para pasiennya dengan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Rumah sakit perlu memiliki kinerja yang efektif dan efisien untuk membantu penyembuhan pasien. Proses kinerja di rumah sakit yang lebih baik akan memberikan kepuasan kepada pasien yang datang. Dalam pelaksanaannya rumah sakit sebagai lembaga pengelolaan kesehatan yang pelayanannya paling sering mendapat pengaduan dari masyarakat. Salah satu faktor utama yang mendukung kinerja sebuah rumah sakit agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien adalah dengan memiliki kinerja karyawan yang baik. Rumah Sakit Bakti Timah beralamatkan di Jalan Bukit Baru Pangkalpinang Provinsi Bangka Belitung. Rumah sakit yang dikelola oleh swasta ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 359 orang, 24 diantaranya adalah dokter dan sisanya adalah tenaga kefarmasian dan tenaga nonkefarmasian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini memberikan pemahaman yang sesuai dengan tujuan yang akan ditetapkan maka dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian. Pembatasan tersebut meliputi:

1. Pengendalian internal, audit internal, gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini adalah pada RS Bakti Timah Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis.

Untuk kontribusi pengembangan studi ekonomi, guna menambah ilmu pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Juga sebagai perbandingan antara teori yang didapat dari perkuliahan maupun literature yang ada dalam penerapannya dengan masalah yang diteliti.

2. Kontribusi Praktis.

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi pentingnya mengoptimalkan pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.

3. Kontribusi Kebijakan.

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti untuk dapat mengetahui pengaruh pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta memberi masukan serta referensi terhadap penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pemahaman secara menyeluruh tentang isi penelitian. Uraian singkat dari masing-masing bab adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari enam sub bab yang masing-masing tersusun sebagai berikut: latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dan pendapat para ahli berupa definisi dari beberapa kutipan buku dan teori-teori pendukung penyelesaian masalah tentang pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang. Terdapat teori mengenai pengendalian internal, teori tentang audit internal, teori tentang gaya kepemimpinan dan teori tentang kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, sumber data, indentifikasi variabel dan pengukuran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil uji data analisis dari penelitian yang akan dilakukan, dan pembahasan hasil dari penelitian serta menguraikan hipotesis baik yang diperoleh oleh peneliti maupun hasil pengujian hipotesis baik yang diperoleh oleh peneliti maupun hasil yang didapat dari peneliti sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi suatu kesimpulan dari hasil peneliti, implikasi hasil dan saran.

