

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama bagi kelangsungan bisnis. Kunci keberhasilan dalam pelaksanaan organisasi yang efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta kelebihan sumber daya.

Bisnis pada suatu perusahaan, di era globalisasi ini harus lebih efektif, efisien, dan hemat dalam menentukan biaya operasionalnya. Biaya operasional adalah salah satu aspek terpenting untuk kemajuan bisnis serta untuk bersaing dengan bisnis lain di pasar yang semakin ketat dan tingkat persaingan yang lebih kompetitif. Kemudian agar operasional perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien, diperlukan manajemen yang kompeten dan didukung oleh karyawan yang berkualitas.<sup>2</sup>

Perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.

---

<sup>2</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 2

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak lepas dari sumber daya manusia. Dengan demikian seorang pemimpin perusahaan berusaha membina hubungan yang baik dengan pegawai atau karyawan dengan memberikan insentif, gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan lainnya para karyawan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia juga merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi- fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>4</sup>

PT. Mitra Megah adalah Supermarket yang bergerak di penjualan bahan bangunan di Kabupaten Tulungagung, yang menjadi *one stop shopping*, menyediakan segala kebutuhan rumah dari lantai hingga atap bahkan hampir semua kebutuhan perihal bangunan tersedia. Dengan adanya pengendalian intern di PT. Mitra Megah Tulungagung yakni sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik dalam individu maupun kelompok.

---

<sup>3</sup> Ambar Teguh Sulistiyanim, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2004), hlm. 47

<sup>4</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 6

Ketidakpatuhan terhadap sistem pengendalian intern dapat melanggar peraturan perusahaan. Seperti halnya masih ada beberapa karyawan yang terlambat pada saat absen dan keluar pada saat jam kerja berlangsung.

Pengendalian intern yang efektif akan menghilangkan peluang perilaku tidak etis serta memiliki peran penting lain yaitu dalam mengurangi kecurangan karyawan. Kebijakan dan prosedur yang membentuk sistem pengendalian intern dibuat untuk memberikan keyakinan yang wajar kepada manajemen bahwa perusahaan akan mencapai tujuan dan sasarnya. Kekayaan organisasi dilindungi, keakuratan dan keandalan data akuntansi diperiksa, efisiensi didorong, dan kebijakan manajemen dipatuhi melalui pengendalian intern yang mencakup struktur, metode, dan ukuran organisasi yang terkoordinasi.<sup>5</sup>

Selain pengendalian intern, kompensasi merupakan faktor lain yang berperan penting pada kinerja karyawan. Kompensasi juga sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Ada dua kategori pada kompensasi yaitu finansial dan non-finansial.<sup>6</sup> Kompensasi finansial dapat diberikan berupa gaji, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial dapat diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 163

<sup>6</sup> IBK Bayangkara, S.E., M.M., Ak., CA., CMA, *Manajemen Audit : Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 95

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada), hlm. 163-

Sistem kompensasi pada perusahaan bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kepuasan kerja. Namun sistem kompensasi juga dapat berdampak kurang baik pada anggota organisasi. Seperti halnya karyawan dapat terlibat dalam perilaku tidak etis, dan melakukan kecurangan jika terdapat ketidaksesuaian dalam kompensasi yang mereka terima.<sup>8</sup>

Terdapat pula permasalahan yang sehubungan dengan kompensasi, dimana ada beberapa karyawan yang kurang konsentrasi pada saat bekerja dan kurang bersemangat karena ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Melihat pentingnya sistem pengendalian intern, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Tulungagung yang bergerak dibidang penjualan bahan baku bangunan yang tergolong lengkap dan memiliki karyawan cukup banyak, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Implementasi Pengendalian Intern dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Megah Tulungagung**”

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, penulis telah mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat diangkat, antara lain:

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 96

1. Bagaimana implementasi pengendalian intern dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Megah Tulungagung ?
2. Bagaimana implementasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Megah Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi pengendalian intern dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Megah Tulungagung
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Megah Tulungagung

### **D. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Hal yang diteliti adalah sistem pengendalian intern, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Megah Tulungagung.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan mendapatkan beberapa manfaat, antara lain:

## 1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas ilmu pengetahuan bagi mahasiswa akuntansi khususnya mengenai pengendalian intern, kompensasi dan kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan literatur oleh civitas akademika UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung atau institusi yang lain dalam implementasi pengendalian intern dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pemahaman lebih terkait sistem pengendalian intern, kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun instansi dan juga menjadi acuan untuk kedepannya dalam mengoptimalkan setiap tugas dan fungsi masing-masing.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengendalian intern dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

### c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa yang akan

menyusun tugas akhir yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa jurusan akuntansi terutama pada mata kuliah sistem informasi akuntansi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

## **F. Definisi Istilah**

### 1. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah definisi yang menggunakan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

#### a. Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi, sistem pengendalian intern merupakan segala proses atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau suatu bentuk rangkaian kegiatan yang saling berhubungan pada suatu organisasi.<sup>9</sup>

#### b. Kompensasi

Menurut Rivai yang dikutip dari jurnal yang ditulis oleh musafir bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selanjutnya Menurut Notoadmojo “Kompensasi adalah

---

<sup>9</sup> Mulyadi, *Auditing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002) hlm. 180

segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.<sup>10</sup>

### c. Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.<sup>11</sup>

## 2. Definisi Operasional

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi pengendalian intern dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Tulungagung.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi pada penelitian ini akan disajikan dalam 6 bab di mana setiap bab akan ada sub bab dan anak bab yang berisi penjelasan dari bab tersebut guna mempermudah pembaca untuk mempelajari penelitian ini. Berikut ini adalah sistematika penulisan skripsi pada penelitian ini yang akan disajikan oleh penulis dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman

---

<sup>10</sup> Musafir, “Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol 2, No. 2 (2013), hlm. 52, dalam <https://www.neliti.com/publications/111371/kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non-finansial-terhadap-kinerja-karyawan>, diakses 15 juni 2023.

<sup>11</sup> Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67



persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman transliterasi dan halaman abstrak.

## 2. Bagian Isi

Terdiri dari beberapa bab antara lain:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi pendahuluan yang berisi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, definisi istilah baik definisi konseptual maupun definisi operasional serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi kajian pustaka yang di dalamnya menjelaskan teori mengenai implementasi pengendalian intern dan kompensasi terhadap meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir teoritis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini berisi hasil penelitian yang terdiri dari paparan data dan temuan penelitian.

## **BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini berisi pembahasan hasil penelitian yang berisi tentang analisis dengan cara konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

## **BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini berisi penutup yang terdiri simpulan dan saran atau rekomendasi.