BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang. Baik dalam hal peningkatan *Finansial*, Sumber Daya Alam, Teknologi, dan Sumber Daya Manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjung tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset penting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahawa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahrus dalam Alannita dan I Gusti, 2014). Kinerja karyawan yang baik apabila memiliki keahlian *(skill)* yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Prawirosentono dalam Alannita dan I Gusti,

2014). Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Mariam, 2009). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensial dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo dalam Dewi, 2012). Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin (manajer) dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan. Karena dalam pelaksanaan pembangunan

di era globalisasi ini, kinerja karyawan memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk itu dibutuhkan manusia-manusia yang berkualitas dan tangguh untuk siap memasuki era globalisasi dan mampu melakukan perubahan-perubahan untuk dapat bersaing serta berperan diera tersebut (Jumaili dalam Sayekti, 2010).

Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri sedekat mungkin dengan kompetisi pasar yang sedang dihadapinya. Perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik agar menjadi lebih unggul dalam bersaing dari kompetitornya. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan, pemimpin yang memperhatikan bawahannya dan mampu memberikan kedisiplinan agar karyawan lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh

kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Sunarsih dalam Fauzan, 2010).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. (Widyatmini dan Hakim dalam Hendriawan, 2014) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini dalam Dewi, 2012).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai

permasalahan yang dihadapai individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Pada perusahaan stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada diperusahaan sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat. Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal semakin bertambah penting. Pimpinan stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.

Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan

kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU DI WILAYAH KABUPATEN KARANGANYAR, JAWA TENGAH”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah pada penelitian ini sebegai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang diajukan ini adalah:

1. Membuktikan secara empiris apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.
2. Membuktikan secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitia

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermamfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetepkan kebijakan perusahaan tentang pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam penegndalian internal dan gaya kepemimpinan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran singkat dan memudahkan pemahaman pada skripsi ini, perlu dijelaskan sistematika penulisan. Berikut penulis menguraikan secara garis besar penyusunan skripsi yang dalam perumusannya dituangkan dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas penjelasan yang mendasari penelitian ini, serta hasil-hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu pada bagian ini diuraikan pula rerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang pembahasan hal-hal yang mencakup tentang proses pemilihan sampel, yaitu: penentuan sampel, kriteria, dan cara pengambilan sampel. Selain itu akan dibahas tentang pencarian data yaitu: jenis data yang akan digunakan serta cara pengumpulannya. Kemudian akan dibahas tentang metodologi yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang pengolahan data, yaitu: perhitungan-perhitungan setelah mendapatkan data mentah, kemudian dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan dan diuji dengan metode pengujian yang telah dipilih oleh peneliti dengan bantuan program komputer SPSS. Perhitungan analisis data akan dibahas dan ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel sebagai hasil dari program SPSS.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dijelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil analisis data secara jelas dan ditentukan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Selain itu dalam bab ini juga dibahas tentang keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti salanjutnya agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.