

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, perusahaan selalu berbasis kepada peraturan dan ketetapan yang ada sebagai landasannya menjalankan perusahaan. Hal ini bukan tidak ada maksudnya, akan tetapi bertujuan untuk mencapai ekspektasi atau harapan yang akan dituju oleh organisasi. Untuk mengetahui apakah peraturan dan kebijakan di organisasi dilakukan dengan baik harus ada sistem yang diterapkan di organisasi sebagai standar dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sistem ini difungsikan sebagai alat untuk mengendalikan seluruh aktivitas dan segala hal yang ada di dalam suatu entitas perusahaan. Sistem yang dimaksud disini adalah pengendalian internal dalam organisasi. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga kelompok tujuan. Tujuan yang dimaksud disini adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi operasi;
2. Keandalan pelaporan keuangan;
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal dimaksudkan untuk mengetahui dengan benar dan jelas apakah organisasi tersebut sudah benar-benar menjalankan kegiatan operasionalnya dengan segala standard, regulasi, dan kebijakan yang ditetapkan.

Di dalam pengendalian internal terdapat 5 komponen pokok dari suatu sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian yang menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personil organisasi tentang pengendalian.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Analisis dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

System akuntansi yang diciptakan untuk mengidentifikasi, merakit, menggolongkan, menganalisis, mencatat, dan melaporkan transaksi suatu entitas, serta menyelenggarakan pertanggungjawaban kekayaan dan utang entitas tersebut.

5. Pengawasan (*Monitoring*)

Proses penilaian mutu kinerja system pengendalian intern sepanjang waktu.

Pihak yang menilai pengendalian internal ini benar-benar diterapkan dalam organisasi haruslah pihak yang independen agar penilaian yang dilakukan secara

jujur dan tanpa rekayasa. Pihak independen yang dimaksud ini adalah internal auditor. Internal audit itu sendiri memiliki arti 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 ketaatan terhadap pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai internal auditor. Internal auditor adalah orang atau badan yang melaksanakan aktivitas internal auditing dan masuk ke dalam struktur organisasi perusahaan. Maka dari itu internal auditor harus benar-benar mengetahui dan memahami luasnya kegiatan-kegiatan pada setiap organisasi atau perusahaan dimana dia berada. Untuk memahami kegiatan perusahaan dapat dilihat melalui kebijakan manajemen (direksi), ketetapan rapat umum pemegang saham, peraturan pemerintah dan peraturan lainnya yang berkaitan.

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya sebuah kepemimpinan yang baik, maka kinerja kelompok yang dipimpin oleh seseorang dalam suatu organisasi akan baik pula seiring dengan perilaku kepemimpinan yang dicontohkan serta dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Perilaku atau gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Banyak hal yang mempengaruhi perilaku atau gaya kepemimpinan seseorang. Perilaku atau gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dari seorang

pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang ditunjukkan kepada bawahannya dengan maksud tertentu.

Struktur organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manager mengerjakan suatu tujuan bersama. Dalam setiap perusahaan atau organisasi pasti mengenal adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Dengan adanya struktur organisasi memudahkan untuk mengetahui bagian tugas apa saja yang ada dalam sebuah perusahaan. Struktur organisasi ini pada umumnya saling berhubungan antar bagian satu dengan bagian lainnya.

Perusahaan yang baik harus memiliki struktur organisasi yang ada dan jelas. Karena di dalam struktur organisasi berisi tentang struktur fungsional dan penggambaran yang jelas mengenai berbagai macam tingkatan posisi yang ada di perusahaan tersebut. Akan tetapi penggambaran struktur organisasi di tiap-tiap perusahaan pastilah berbeda. Misalkan saja untuk perusahaan yang lebih besar pada umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih terperinci. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan kecil pun juga memiliki struktur organisasi yang terperinci.

Di dalam struktur organisasi berisi tentang struktur fungsional yang ada dalam perusahaan. Ini artinya bahwa di dalam struktur organisasi terlihat jelas posisi-posisi atau jabatan-jabatan serta department-department yang ada dalam perusahaan tersebut. Di tiap-tiap posisi atau jabatan tersebut berisi tentang

deskripsi pekerjaan dari posisi atau jabatan yang ada. Deskripsi pekerjaan memiliki tujuan untuk pemisahan fungsi dalam kegiatan operasional perusahaan. Deskripsi pekerjaan itu sendiri memiliki arti definisi yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi. Definisi lain pun mengenai deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai apa yang dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukan pekerjaan dan mengapa dilakukan. Robbins juga mengatakan hendaknya uraian pekerjaan dengan tepat menguraikan rincian pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan.

Jika perusahaan memiliki deskripsi pekerjaan yang terperinci, perusahaan akan lebih mudah melakukan pengendalian terhadap masing-masing karyawan karena akan terlihat jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan masing-masing karyawan.

Budaya kerja dalam perusahaan pada umumnya berbeda-beda. Dari budaya kerja ini kita dapat melihat bagaimana pengendalian internal yang diterapkan dalam sebuah perusahaan berjalan atau tidak. Karena kebiasaan atau budaya kerja dalam perusahaan pada umumnya merupakan proses yang turun menurun dan mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan proses lama yang terjadi terus menerus dalam sebuah kumpulan tertentu. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran dalam sangsi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka

pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Budaya kerja merupakan proses turun menurun yang terjadi sejak perusahaan tersebut berdiri. Pada umumnya budaya kerja dicontohkan oleh perilaku sang pemilik perusahaan atau para atasan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka yang jadi pertanyaan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap pengendalian internal perusahaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara struktur organisasi pengendalian internal terhadap perusahaan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap pengendalian internal perusahaan ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya karyawan terhadap pengendalian internal perusahaan ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap pengendalian internal yang ada dalam perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara struktur organisasi terhadap pengendalian internal perusahaan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap pengendalian internal perusahaan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti  
Memberikan informasi mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi pengendalian internal di dalam suatu perusahaan oleh auditor.
2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan oleh perusahaan dalam menerapkan pengendalian internal dalam perusahaan berdasarkan standar kinerja.

### 3. Bagi Internal Auditor

Dapat mengetahui beberapa hal yang mempengaruhi pengendalian internal kemudian mengevaluasi faktor-faktor tersebut dan melakukan perbaikan atas kesalahan-kesalahan yang terlihat pada karyawan yang tidak sesuai dengan pengendalian internal perusahaan.