

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Abdullah, 2014). Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik. Sebagai faktor produksi terpenting yang terdapat di dalam suatu organisasi atau institusi Produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan oleh SDM akan menjadi iuran yang sangat menentukan keberhasilan maupun eksistensi dari suatu organisasi atau institusi.

Individu bekerja pada suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. (Zackharia Rialmi, 2021). Perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila memiliki kualitas SDM yang baik, karenanya perusahaan dengan kualitas yang baik mampu menjalankan tugas dan fungsi perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu

perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. (Hasibuan M. S., 2017) kinerja dalam konteks dunia kerja mengacu pada perilaku, tindakan, dan prestasi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan atau organisasi. Ini adalah cara untuk mengukur sejauh mana seseorang mencapai hasil yang diharapkan dan sejauh mana kontribusinya sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan ialah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Zackharia Rialmi, 2021). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi. Sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Pentingnya pengukuran kinerja secara berkala dalam mengelola dan meningkatkan efektivitas operasional organisasi sesuai dengan rencana strategis dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. (Hasibuan M. S., 2017) Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu

bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan.

PT. Bahari Sandi Pratama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi laut yang berdiri sejak tanggal 26 Agustus 2002 yang berkantor pusat di Jl. Jend. Sudirman No.7 Pekanbaru Riau. Perusahaan pelayaran yang tidak optimal terhadap kapal keagenan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran operasional perusahaan pelayaran bahari sandi pratama. Beberapa faktor yang menjadi penyebab keterlambatan tersebut antara lain kondisi cuaca yang sulit diprediksi, kurangnya sarana dan infrastruktur yang tidak mendukung, dokumen yang diperlukan belum lengkap, serta terlambat hadir petugas pada saat bertugas.

Kedisiplinan berfungsi sangat penting sebagai kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Juga perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di perusahaan dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. (Diah Pranitasari, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerja pun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak.

Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan (Diah Pranitasari, 2021). Disiplin kerja ini salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Nur Rahmat Sodik, 2019) Disiplin tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. (Eigis Yani Pramularso, 2023) Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati

peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah kebalikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Pengendalian internal adalah serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk memastikan efisiensi operasional, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, serta perlindungan terhadap aset perusahaan. (Ismet, 2019) Yang bertujuan untuk memastikan keberhasilan operasional perusahaan, mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta melindungi aset perusahaan. Ini melibatkan serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen perusahaan. Dalam konteks meningkatkan kinerja karyawan, sistem dan prosedur pengendalian internal memainkan peran penting sebagai kerangka kerja untuk mengelola dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Fenomena yang terjadi Tiga badan profesional tersebut telah mensurvei sekitar 2.000 anggota mereka, untuk lebih memahami apa yang ada di depan untuk pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dalam mengatur segala sesuatu aktivitas di dalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Terlebih sistem pengendalian internal adalah hal wajib yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk bertumbuh di zaman yang kompleks, meningkatkan kinerja dan membangun reputasi (www.bisnis.com).

Terutama di era disrupsi dan masa ketidak pastian, maka perusahaan terus bertransformasi menggunakan data dan teknologi sebagai penggerak utama. Dari risetnya menunjukkan bahwa efek lanjutan dari pandemi, gejolak ekonomi, regulasi, data, dan teknologi menghadirkan tantangan bagi aktivitas pengendalian internal sebuah perusahaan. Sebanyak 50 persen responden menyatakan kurangnya staf terampil sebagai tantangan, dan 41 persen mengatakan kemajuan teknologi mengorbankan sistem pengendalian internal yang telah ada. Hampir sepertiga (32 persen) responden juga mengatakan kurangnya peran eksekutif perusahaan pada

pengendalian internal juga berdampak pada pengelolaan pengendalian internal. Responden juga menjawab tujuan pengendalian internal dalam suatu perusahaan. Sebanyak 88 persen mengatakan tujuannya untuk meminimalkan risiko, 84 persen menyebutkan pencegahan penipuan, dan 77 persen menyebutkan untuk perlindungan asset/harta. (Fernandez, 2022)

Dalam penerapan sistem pengendalian internal, PT Bahari sandi pratama perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih efektif untuk memastikan kepatuhan kedisiplinan terhadap karyawan, kontrol yang memadai pada tingkat pengawasan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap efektivitas pengendalian internal yang telah diterapkan. (Drs. Ibnu Syamsi, 2018). Melalui penelitian ini, akan dilakukan sistem dan prosedur terhadap sistem pengendalian internal PT. Bahari sandi pratama dengan fokus pada meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi akan meliputi penilaian terhadap kebijakan, prosedur, dan mekanisme pengawasan yang telah diimplementasikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang sistem dan prosedur pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang sesuai dengan konteks PT. Bahari sandi pratama.

Pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Manajemen kinerja merupakan sebuah alat kontrol manajemen perusahaan atau sebuah proses yang dilakukan oleh para manajer untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja karyawan yang penting untuk evaluasi antara lain absensi disiplin dan tepat waktu datang ke kantor, menyelesaikan deadline pekerjaan, memenuhi target, dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan manajemen kinerja dan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala.

Seorang karyawan harus mengetahui benar suatu aturan di mana ia terlibat didalamnya agar dapat melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya (Nur Rahmat Sodik, 2019). Contoh dari kedisiplinan karyawan

adalah manajemen waktu dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu sering dilanggar dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu absensi karyawan atau tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Jika tingkat kehadiran karyawan rendah maka produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal.

Unsur-unsur yang digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai adalah produktivitas, disiplin, kreativitas, kerjasama, keterampilan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena produktivitas mencerminkan kemajuan lembaga dalam mengelola dan mengalokasikan karyawan (Ismet, 2019). Untuk itu kinerja pegawai berperan aktif dan sangat efektif dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi komponen yang terpenting dalam operasional dan menjadi salah satu penentu berkembangnya suatu perusahaan dalam persaingan usaha di era saat ini. Bagi perusahaan, sumber daya manusia harus dioptimalkan potensinya demi tercapainya target yang ingin dicapai. Peran yang dimiliki sumber daya manusia menjadi penting dalam menghadapi kompetisi atau persaingan jangka pendek maupun jangka panjang sehingga menjadikan potensi seperti kompetensi, sikap disiplin, dan semangat kerja pada sumber daya manusia tersebut harus terus diperhatikan dan ditingkatkan. Salah satu perhatian yang perlu terkait sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan target dari perusahaan dengan berbagai aktivitas dan aturan yang dilakukan pada bidang operasional yaitu di bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi, dan bidang sumber daya manusia.

Perusahaan menjadi sulit dalam mencapai target yang optimal dengan efektif dan efisien jika tidak adanya sikap disiplin kerja dari sumber daya manusia nya itu sendiri. (Eigis Yani Pramularso, 2023) Disiplin menjadi satu upaya untuk memperbaiki individu terkait perilaku sehingga menjadi taat terhadap aturan dan norma atau hukum, rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang sudah diberikan menjadi cermin

adanya disiplin yang baik. Perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilakukan dengan melihat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif dalam tingkat kesuksesan perusahaan. Untuk itu perlu perhatian dan upaya terus-menerus dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan agar tujuan yang diinginkan perusahaan sesuai visi misi yang sudah dibuat dapat terealisasi dengan sangat baik.

Supaya perusahaan masih terus bertahan dalam menghadapi kompetisi, perusahaan dituntut harus berupaya dalam peningkatan kinerja perusahaan dan kinerja sumber daya manusia yang ada (Drs. Ibnu Syamsi, 2018) oleh karena itu, perhatian dari perusahaan terhadap karyawan sangatlah diperlukan dalam meraih keberhasilan yang diinginkan terutama dalam hal ini terkait disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan permasalahan terkait disiplin kerja ini tentu menjadi suatu hal yang selalu muncul pada karyawan yaitu berupa karyawan yang terlambat saat masuk kerja, pekerjaan yang penyelesaiannya tidak tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan, dan adanya kesalahan berulang dalam bekerja oleh faktor karyawan itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang baik pada karyawannya PT Bahari sandi pratama tentu harus mengupayakan karyawannya untuk melakukan segala pekerjaan yang didasari dengan kedisiplinan. Efektifitas kinerja didapatkan dari salah satu faktor penentunya yaitu disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Bahari Sandi Pratama dengan judul penelitian “ **Sistem dan Prosedur Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Pengendalian Internal pada PT. Bahari Sandi Pratama?
2. Bagaimana Prosedur Pengendalian Internal pada PT. Bahari Sandi Pratama?

3. Apa kendala yang dihadapi dalam proses Penerapan Sistem Pengendalian Internal pada PT. Bahari Sandi Pratama?
4. Apa Upaya PT. Bahari Sandi Pratama dalam melakukan pengawasan pada karyawan ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah yang dipaparkan diatas, maka Batasan Masalah dalam penelitian ini berfokus pada Sistem dan Prosedur Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama Kota Pekanbaru.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk Mengetahui Sistem pengendalian internal pada PT. Bahari Sandi Pratama.
2. Untuk Mengetahui Prosedur pengendalian internal pada PT. Bahari Sandi Pratama.
3. Untuk Mengetahui Upaya pengendalian internal PT. Bahari Sandi Pratama dalam melakukan pengawasan pada karyawan.
4. Untuk Mengetahui Kendala yang dihadapi dalam proses penerapan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah kepustakaan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang tentang Sistem dan Prosedur Pengendalian Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Bahari Sandi Pratama

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Bahari sandi pratama dalam melakukan sistem dan prosedur pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature dan sebagai referensi mengenai gambaran yang sesungguhnya dan pengetahuan praktis bagi akademisi mengenai sistem dan prosedur pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan serta manfaat yang diperoleh dengan menerapkan pengendalian internal.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada masyarakat tentang Pengendalian dan memaksimalkan peluang yang ada dalam mencapai tujuan organisasi di PT. Bahari Sandi Pratama.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu penulis untuk memenuhi tugas akhir dan memberikan pengetahuan bagaimana pengidentifikasian pengendalian, pengembangan prosedur kinerja karyawan, implementasi tindakan pengendalian, dan pemantauan serta peninjauan terhadap kinerja karyawan di PT. Bahari sandi pratama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam BAB 1 penulis menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah dan batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan suatu penelitian di dalam laporan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam BAB 2 penulis memaparkan tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pembahasan dan menguraikan tentang teori-teori yang relevan sesuai dengan pokok pembahasan penelitian skripsi.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam BAB 3 penulis menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

BAB 4 : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang telah diperoleh dan analisis data dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian dari penelitian yang telah dilakukan yang menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN