

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dampak era globalisasi diantaranya yakni mayoritas perusahaan saling bersaing satu dengan lainnya, inilah yang menyebabkan peningkatan kinerja antar perusahaan dengan maksimal sebagai upaya agar persaingan bisa dimenangkan perusahaan terkait, namun upaya ini akan menemui kegagalan jika sumber daya yang dimiliki tidak mencukupi. (Gabriellsoon, 2006) Untuk sebuah perusahaan, sumber daya yang krusial diantaranya tenaga kerja ataupun sumber daya manusia (SDM). Sehingga pada sebuah organisasi, diperlukan upaya agar senantiasa mampu mempertahankan, melaksanakan seleksi dan perekrutan terhadap sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas.

Perusahaan mampu dipandang menjadi sistem organisasi sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya ekonomi dan yang lain agar tujuannya bisa dicapai. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau tenaga kerja akan menjadi penentu efektif tidaknya operasional organisasi yang dijalankan, oleh karenanya masing-masing perusahaan membutuhkan faktor pengendali manajemen dengan tujuan sebagai pengatur operasional organisasi lewat para pimpinannya demi menyelaraskan dengan tujuannya yang dikehendaki perusahaan.

Pengendalian manajemen ialah sebuah proses dimana manajer berupaya guna memberi pengaruh bagi seluruh anggota organisasi

agar mengaplikasikan berbagai strategi organisasi. Sejumlah aktivitas yang dikategorikan sebagai pengendalian manajemen yakni merencanakan operasional yang hendak dilaksanakan, mengorganisasikan aktivitas, mengkomunikasikan dan mengevaluasi informasi, membuat keputusan mengenai apakah sebuah aktivitas hendak dilaksanakan ataukah tidak dan bagaimana pengaruhnya individu di organisasi dalam membuat perubahan perilaku (Faisal dan Kusuma, 2002:162).

Wujud pengendalian bisa berbentuk pengendalian perilaku dan personal, proses pengendalian dilaksanakan lewat manajer selaku pimpinan dengan menentukan strategi dan tujuannya melaksanakan dan mengukur, serta menganalisis penghargaan dan prestasi.

Pengendalian yang dipilih dengan tepat tentunya mampu menjadi penentu efektifitas pengendalian itu, tidak tepatnya pengendalian yang tidak digunakan akan memicu dampak yang tidak dikehendaki perusahaan misalnya penurunan kinerja perusahaan secara menyeluruh, penurunan kepuasan kerja yang nantinya bisa membuat komitmen pada organisasi menurun, munculnya ketegangan kerja, dan peningkatan perpindahan tenaga kerja.

Seluruh perusahaan membutuhkan pengendalian manajemen, sebab faktor itu dibuat sebagai pengukur aktivitas anggota organisasi lewat para manajer ataupun pimpinan dengan menentukan strategi dan tujuannya, melaksanakan dan mengukur serta menganalisis penghargaan dan prestasi, sebab saat dilaksanakan pembangunan pada era globalisasi tersebut, tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peranan yang krusial selaku pelaku guna pencapaian tujuan pembangunan supaya tercapai, oleh karenanya diperlukan orang-

orang dengan kualitas baik dan faktor agar mempunyai kesiapan masuk di era globalisasi serta bisa melaksanakan perubahan agar tetap bisa bertahan dalam persaingan.

Pengendalian perilaku adalah konsep pengendalian manajemen yang dibuat dalam pengendalian berbagai aktivitas yang ada pada organisasi, selaku konsekuensi yang diberikan pemahaman mengenai faktor pengendalian hanyalah berdasar mekanisme investigasi yang diterapkan manajemen sebagai pengendalian pekerjaan lewat pemantauan dan pengamatan output serta perilaku. (Faisal dan Kusuma, 2002: 163).

Perusahaan yang sudah menjalankan operasional hendaknya senantiasa melaksanakan pemantauan seluruh kegiatan operasional yang dijalankan. Suatu pengendalian dipakai guna membantu pemantauan berbagai kegiatan sebuah perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) menjabarkan bahwasannya pengendalian internal mencakup struktur organisasi, seluruh ketentuan dan metode yang dianut pada perusahaan sebagai pelindung harta kekayaan, pemeriksaan ketelitian, serta sejauh mana data akuntansi mendapat kepercayaan masyarakat, peningkatan usaha agar efisien dan memicu ketaatan kebijakan perusahaan yang sudah ditentukan (Hartadi, 1999: 3). Apabila pengendalian internalnya lemah maka akan berdampak pada keamanan kekayaan perusahaan tidak bisa dijamin, informasi akuntansi tersebut kebenarannya tidak bisa dipercaya dan tidak teliti, berbagai kegiatan operasionalnya perusahaan tidak efisien dan efektif serta kebijakan yang sudah ditetapkan tidak bisa dipatuhi.

Pengendalian personal ialah wujud pengendalian didepan. Pengaturan staff sekaligus proses seleksi ialah pengendalian di depan

SDM yang ada. Pemilihan karyawan dilakukan dan diposisikan atas dasar spesifikasi tugas dan sifat yang dijalankan (Primantoro, 2010:48).

Pembangunan pengendalian personal dilakukan atas dasar kekuatan potensi personal menjalankan dinamika kerja sebagai perwujudan hasil kerja optimal. Pada kegiatan perilaku akuntansi, suatu aktivitas pengendalian personal mempunyai inti sebagai pengukuran kemampuan individu atas dasar tanggung jawab, disiplin kerja, motivasi, kompetensi atas pengendalian, otonomi dan pengalaman perilaku yang ada.

Auditor mempunyai peranan amat penting guna menjamin laporan keuangan yang wajar. Jaminan ini dijelaskan pada opini yang menyebutkan laporan keuangan klien yang wajar. Untuk laporan keuangan, opini auditor akan dipakai menjadi dasar pemakai laporan keuangan saat pengambilan keputusan. Pemikiran yang tidak sejalan keadaan klien akan dinilai menjadi informasi yang sesat. Agar bisa menciptakan pemikiran yang dipercaya banyak orang, auditor perlu mempunyai pembuktian kompeten yang sesuai dan secara seksama menjalankan keseluruhan tahap audit itu.

Saat tugas dijalankannya, auditor perlu menjalani berdasar standar audit. Disini standar dimaksudkan yakni kode etik akuntan, standar pelaporan, standar pekerjaan lapangan, serta standar umum. Standar auditing ialah acuan untuk auditor saat melaksanakan pertanggungjawabannya secara profesional. Standar ini perlu ditaati akuntan public yang menjalankan operasional selaku auditor independen (Arens dan Loebbecke 2013).

Standar audit ialah acuan untuk auditor saat tugas dijalankannya.

Realitanya memperlihatkan bahwasannya tidak sedikit auditor menjalankan sesuatu yang bertolak belakang dengan standar dan kode etik audit (Irawati *et al.*, 2005). Penyimpangan ini bisa berpengaruh pada kinerja auditor, termasuk bisa membuat audit menjadi gagal (Donnelly *et al.*, 2003).

Sejumlah faktor yang berpengaruh pada kinerja auditor bisa berbentuk faktor lingkungan dan individu (Bonner dan Sprinkle 2002). Disini penelitiannya berfokus pada faktor individu dan karakteristiknya. Hal tersebut berdasar teori atribusi yang menjelaskan bahwasannya faktor lingkungan (eksternal) dan karakteristik perorangan (internal) dapat menjadi sumber perilaku seseorang. Mengacu teori ini, faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian kinerja auditor dari yang dikehendaki bisa berasal dari individu auditor dan karakteristiknya. Penjabaran sejenis diungkapkan Donnelly *et al.* (2003), yang menyebutkan bahwasannya faktor karakteristik auditor berpotensi memberi pengaruh pada kinerja auditor. Motivasi lainnya yang menjadi pendorong penelitian ini yakni terdapat hasil dari penelitian sebelumnya yang tidak konsisten.

Pada era globalisasi saat ini tidak sedikit perusahaan yang melakukan pengembangan usaha dengan peranan peningkatan posisi bisnis perusahaan serta demi mewujudkan pertumbuhan finansial, lewat mempelajari peluang usaha baru serta optimalisasi aset. Di bidang ekonomi tidak dapat dilepaskan dari kegiatan usaha dan bisnis, sebab itulah inti umum di bidang ekonomi.

Selaku bisnis usaha yang bergerak di sektor pelayanan publik, PT Angkasa Pura II (Persero) yang sangatlah mengetahui bahwasannya kepuasan pelanggan perlu dijamin dan dijaga. Oleh karenanya

sejumlah upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang banyak dilaksanakan dan oleh karenanya dibutuhkan stabilitas operasional dengan disertai dukungan keuangan yang stabil. Demi mengembangkan usaha yang dijalankan, PT Angkasa Pura II (Persero) melaksanakan tugas lewat jalinan kerja sama bersama tim pemasaran, unit-unit internal, dan pihak lainnya sebagai peningkatan peluang penjualan. Merujuk pemaparannya, penulis hendak mengambil judulnya yakni **“Pengaruh Pengendalian Perilaku Dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Audit Internal Pada PT Angkasa Pura II (Persero)?**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk latar belakangnya yang dijabarkan, rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah pengendalian perilaku dan pengendalian personal berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero)?
2. Apakah pengendalian perilaku berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero)?
3. Apakah pengendalian personal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk perumusan masalahnya tujuan penelitiannya dalam penelitian ini yakni:

1. Guna mengetahui pengaruh pengendalian perilaku dan

pengendalian personal secara simultan terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero).

2. Guna mengetahui pengaruh pengendalian perilaku secara parsial terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero).
3. Guna mengetahui pengaruh pengendalian personal secara parsial terhadap kinerja auditor internal PT Angkasa Pura II (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan bahwasannya penelitian bisa memberi manfaat yakni:

1. Aspek Akademis

Harapannya penelitian ini bisa menjadi bahan masukan secara mendalam, yang mana terkait variable akuntansi kepada mahasiswa. Lewat penelitian ini harapannya penerimaan proses pembelajaran dijadikan akan lebih mudah, sebab mahasiswa bisa melaksanakan perbandingan langsung teori yang sejalan dengan praktek yang dijalankan. Oleh karenanya institusi pendidikan itu bisa membuat mahasiswa selaku calon-calon lulusan yang profesional berintegritas tinggi dan dapat diandalkan serta bisa menguasai persoalan di dunia kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Harapannya penelitian yang dihasilkan bisa menyumbang pemikiran untuk pengembangan ilmu ekonomi secara umum

dan secara khusus yakni ilmu akuntansi, oleh karenanya bisa menjadi penambah ilmu pengetahuan milik masyarakat disini yakni terkait pengendalian perilaku, pengendalian personal, dan auditor internal.

3. Aspek Praktis

Harapannya penelitian yang dihasilkan bisa menyumbang pembuktian secara empiris terkait faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada auditor internal pada perusahaan, Disamping itu akan dilihat sejumlah faktor yang dapat berpengaruh pada auditor internal secara bermakna perusahaan. Oleh karenanya secara praktik, bukti empiris itu bisa dimanfaatkan sejumlah pihak yang berkaitan. Untuk investor dan manajemen penelitian ini memberi manfaat selaku acuan pertimbangan saat keputusan diambil.

