

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran hasil pencapaian dari pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama perencanaan strategi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut (Noviani & Widhiyani, 2018). Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan karena merupakan tolak ukur keberhasilan bisnis. Karyawan yang termotivasi akan mengikuti aturan perusahaan, yang berarti mereka harus disiplin saat bekerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Di sisi lain, disiplin kerja karyawan biasanya berkorelasi positif dengan produktivitas perusahaan, artinya perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi juga akan memiliki produktivitas yang tinggi. Hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan didasarkan pada waktu, ketekunan, keterampilan dan pengalaman, karena karyawan yang unggul secara tidak langsung dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang berprestasi. Perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memiliki karyawan yang berprestasi (Hasibuan, 2018). Suatu perusahaan sangat memerlukan audit internal dan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Audit internal adalah auditor yang melakukan suatu pemeriksaan disebuah perusahaan dan laporan keuangan dengan catatan akuntansi serta kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Peran auditor dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk bisa menunjang aktivitas perusahaan. Tujuan audit internal adalah membantu manajer perusahaan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan melakukan analisis, evaluasi

dan membuat rekomendasi (Oktia, 2022). Auditor sangat penting untuk mendukung operasi bisnis. Di era modern, mereka tidak hanya penting untuk menganalisis laporan keuangan tetapi juga dapat berfungsi sebagai lembaga yang mengatur kinerja organisasi. Auditor memiliki tanggung jawab untuk memecahkan dan memberi solusi masalah yang dialami perusahaan dengan harapan dapat diselesaikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Tarigan and Viorentine, 2021). Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tidak menerapkan standar perusahaan dan implementasi sistem kerja yang kurang efektif merupakan dua penyebab kurangnya pengendalian internal yang menyebabkan performa buruk karyawan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dihadapi seseorang, baik secara individu maupun sebagai tim, yang mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugasnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, secara umum lingkungan kerja mengacu pada kondisi dan suasana di mana seorang karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja juga mencakup lingkungan sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka secara langsung atau tidak langsung. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai situasi di mana karyawan berada dan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka bekerja untuk perusahaan (Bahtiar, 2022). Kinerja pegawai dipengaruhi langsung oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya dan apabila pegawai aktif atau bekerja secara sehat, aman dan nyaman maka lingkungan kerja tersebut dianggap Baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dan meningkatkan motivasi mereka sendiri. Semakin nyaman lingkungan kerja, semakin baik kinerja mereka. Oleh karena itu, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik (Mulia and Saputra, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Anggraini, 2023) bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Nurhayati, 2021) menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua dalam penelitian (Oktavia & Fernos, 2023) variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelusuran ini dan penelusuran lainnya adalah berdasarkan pada audiens yang dipilih.

Kinerja karyawan pada perusahaan dapat diukur dari kedisiplinan pada tiap individu. Kinerja karyawan mampu memberikan hasil produktivitas perusahaan yang baik, artinya perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi juga akan memiliki produktivitas yang tinggi. PT. Beton Darma Jati Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Berdasarkan hasil pra observasi pada bulan Desember 2023 sampai bulan Mei 2024, kinerja karyawan PT. Beton Darma Jati Perkasa mengalami penurunan dengan minimnya pengawasan dalam aktifitas perusahaan, tidak disiplin waktu, absen bekerja, ketidakmampuan mencapai target, dan pemahaman terhadap SOP yang terjadi pada masing-masing individu. Sebab setiap tindakan yang dilakukan sebagai karyawan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Melalui audit internal, perusahaan dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah seperti keterlambatan, kurang pemahaman terhadap SOP, dan ketidakselesaian pekerjaan. Dengan menerapkan lingkungan kerja yang baik, termasuk pelatihan yang terfokus pada pemahaman SOP dan pengawasan yang lebih ketat, perusahaan dapat menciptakan budaya disiplin yang positif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pencapaian target harian serta kesuksesan jangka panjang perusahaan (Triani, 2023).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu peran audit internal dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari konteks di atas, kita dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang belum paham masalah Standar Operasional Prosedur (SOP).
2. Tidak selesainya pekerjaan yang sudah ditargetkan setiap harinya.
3. Karyawan sering tidak masuk kerja.
4. Karyawan sering telat masuk kerja.
5. Kurangnya pengawasan dalam aktivitas perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada dari hasil wawancara dan observasi, maka dilakukan penelusuran awal oleh penulis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Beton Darma Jati Perkasa, jelas audit internal dan lingkungan kerja menjadi permasalahan utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Beton Darma Jati Perkasa. Oleh karena itu, penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja sangat penting karena merupakan hasil kelangsungan hidup perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Audit Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa?
3. Apakah Audit Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk menjadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan terutama dalam Audit Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan ide dan perspektif kepada perusahaan mengenai pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta memberikan kontribusi kepada

perusahaan terkait untuk menjamin kinerja karyawan yang baik di masa depan.

b) Untuk Peneliti Setelahnnya

Memberikan informasi atau wawasan tentang pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beton Darma Jati Perkasa agar penelitian ini dapat dijadikan motivasi dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c) Untuk Akademik

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi calon mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama atau serupa dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai latar belakang masalah, yang memuat informasi berkenaan dengan fenomena dan masalah yang menjadi alasan dilakukannya penelitian. Rumusan masalah, umumnya berisi pertanyaan yang berkaitan dengan masalah atau topik yang menjadi pembahasan. Tujuan dan kegunaan penelitian, merupakan aspek-aspek yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian. Bagian akhir dari bab pertama ini adalah sistematika penulisan yang menguraikan runtutan bab dan sub bab yang tersusun dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai telaah pustaka yang merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Kerangka teori, berisi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melakukan penelitian. Kerangka penelitian, menggambarkan suatu konsep atau model yang menghubungkan variabel satu dengan lainnya. Hipotesis penelitian, yaitu dugaan sementara atas masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian akan dijelaskan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Dalam bab ketiga ini juga penelitian ini sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dilakukannya penelitian. Rumusan masalah, umumnya berisi pertanyaan yang berkaitan dengan masalah atau topik yang menjadi pembahasan. Tujuan dan kegunaan penelitian kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Kerangka teori, berisi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melakukan penelitian. Kerangka penelitian. penelitian ini sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional penelitian ini sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Bab IV Analisis Data Bab ini memberikan gambaran mengenai sikap objek yang diteliti, juga analisis data yang didapat dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab lima atau bagian akhir dalam penelitian ini memuat kesimpulan, saran dan daftar pustaka dari beberapa referensi dan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini.

