

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk itu, organisasi atau perusahaan perlu mengembangkan suatu strategi yang tepat agar dapat mempertahankan eksistensi dan mengoptimalkan kinerjanya.

Menurut Wayne F.Cascio (2012:275), kinerja auditor internal adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor internal dalam kurun waktu tertentu. Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik. Sedangkan Menurut Taufik Akbar (2015) kinerja auditor internal adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor internal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal Menurut Edy Sujana (2012) adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Sedangkan menurut I Wayan Sudiksa dan I Made Karya Utama (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2009:175) persepsi adalah suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dengan demikian apabila seorang auditor internal memiliki persepsi yang baik maka kinerjanya juga akan baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan Menurut Wibowo (2010:379) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dengan demikian, seorang auditor internal yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan.

Menurut Edison *et al* (2016:17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang

didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Hasibuan (2015) disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan seorang auditor internal, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penelitian Nora Elisabet (2014) dengan judul “Pengaruh persepsi terhadap kinerja auditor internal pada PT. Semen Tonasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pada PT. Semen Tonasa.

Pada penelitian Muhammad Ichsana Rauf (2018) dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Lisa Agustina dan Sulardi (2018) dengan judul “Pengaruh kompetensi, independensi dan motivasi sebagai determinan kinerja auditor internal pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompetensi, independensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Selain itu penelitian yang dilakukan Muhammad Taufik Rio (2015) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan di PT Semen Padang (Persero) yang merupakan salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Indarung, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini terfokus pada kinerja auditor internal PT. Semen Padang.

Dalam struktur *corporate governance* organisasi, fungsi auditor internal memainkan peran yang penting . Dengan keberadaan fungsi audit internal yang efektif, dapat tercipta mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dalam perusahaan telah digunakan secara ekonomis dan efektif, dan pengendalian yang ada dalam perusahaan dapat memberikan kepastian lebih tinggi bahwa informasi yang dihasilkan terpercaya.

Selain itu, audit internal juga dapat menjadi barometer standar perilaku yang berlaku di perusahaan melalui aktivitas pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan, yang mendorong terciptanya iklim kerja yang efisien .

Berikut data target kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) yang dicapai pada tahun 2018 :

Tabel 1.1

Data Realisasi Kinerja Auditor Internal PT. Semen Padang (Persero) tahun 2018.

No.	Key Performance Indicator	Target				Realisasi				% Pencapaian			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1	% Rencana Audit Tahunan	100	100	100	100	100	100	142	80	100	100	142	80
2	% Rekomendasi yang diterima	95	95	95	95	100	100	100	100	105	105	105	105
3	% Rekomendasi yang dilaksanakan	88	88	88	88	82	89	90	88	93.2	101	102	100
4	Point Knowledge Management	306	612	918	1224	264	357	501	1275	86.3	58.3	54.6	104
5	Monitoring Tindak Lanjut Audit	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Internal Audit PT. Semen Padang (Persero) tahun 2018

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa :

1. Indikator % Rencana Audit Tahunan pada Kuartal 4, realisasi hanya sebesar 80 sedangkan targetnya sebesar 100. Maka pencapaiannya sebesar 80% sedangkan ketimpangannya sebesar 20%

2. Indikator % Rekomendasi yang dilaksanakan pada Kuartal 1, realisasi hanya sebesar 82 sedangkan targetnya sebesar 88. Maka pencapaiannya sebesar 93,2% sedangkan ketimpangannya sebesar 6,8%.

3. Indikator Point Knowledge Management

a. Pada Kuartal 1 realisasi hanya sebesar 264 sedangkan targetnya sebesar 306. Maka pencapaiannya sebesar 86,3% sedangkan ketimpangannya sebesar 13,7%

b. Pada Kuartal 2 realisasi hanya sebesar 357 sedangkan targetnya sebesar 612. Maka pencapaiannya sebesar 58,3% sedangkan ketimpangannya sebesar 41,7%.

c. Pada Kuartal 3 realisasinya hanya sebesar 501 sedangkan targetnya sebesar 918. Maka pencapaiannya sebesar 54,6% sedangkan ketimpangannya sebesar 45,4%.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) masih belum optimal, disinyalir disebabkan oleh persepsi auditor internal, motivasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Persepsi Auditor Internal, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal PT. Semen Padang (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Persepsi auditor internal yang rendah.
2. Motivasi auditor internal yang masih rendah.
3. Kompetensi auditor yang rendah.
4. Disiplin kerja auditor internal yang masih rendah.
5. Komitmen organisasi yang lemah.
6. Kesesuaian peran yang masih rendah.
7. Profesionalisme auditor internal yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya masalah yang diteliti tidak terlalu luas maka penulis akan membatasi masalah ini dengan persepsi auditor internal, motivasi, kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja auditor internal sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh persepsi auditor internal terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) ?
5. Bagaimana pengaruh persepsi auditor internal, motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi auditor internal terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero).

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero)
5. Untuk mengetahui pengaruh persepsi auditor internal, motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja auditor internal PT. Semen Padang (Persero).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini , maka diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran untuk perusahaan tersebut dalam mengambil keputusan, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja, khususnya bagi Auditor Internal PT. Semen Padang (Persero).

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan dasar untuk penelitiselanjutnya, terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.

3. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan informasi yang berharga, peneliti juga bisa mengaplikasikan ilmu yang telah di tempuh selama kuliah dengan terjun langsung tempat terjadinya permasalahan.