BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat, keluarga, maupun dunia kerja, setiap orang pasti akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya, hal ini disebabkan karena setiap orang cenderung hidup bersosialisasi. Seperti pada saat ini, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus memanfaatkan dan menggunakan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin agar setiap perusahaan memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan prinsip amanah dan ikhtiar dalam syariah, serta perusahaan harus mengelolanya dengan baik agar kinerja karyawan lebih optimal.

Salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Dalam perspektif syariah, ini merupakan wujud pemenuhan amanah yang diberikan kepada karyawan seperti yang dinyatakan dalam QS.An-Nisa' [4]: 58.

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ

تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا ۝٥٨

Artinya: *" Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat".*

Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi, baik pemimpin maupun karyawan. Untuk mendukung kinerja karyawan, dua aspek yang krusial adalah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Menurut Romney & Steinbart (2018), menyatakan pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komeris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dikarenakan semakin baik pengendalian internal yang diterapkan maka semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya jika pengendalian perusahaan tidak diterapkan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Pengendalian internal yang baik dapat membantu pencapaian target kinerja, meningkatkan efektivitas, serta efisiensi operasional perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menganalisis hubungan kedua aspek ini dengan kinerja. Contohnya, penelitian Sabrina & Kurniawan (2019) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh

positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinkona Indonesia Lestari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rimadhina (2018) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indocement.

Menurut Irawan (2020), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau bawahanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini dikarenakan semakin gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan . Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diberikan perusahaan rendah maka bisa jadi menurunkan kinerja karyawan. Seperti pada penelitian sebelumnya yang menganalisis hubungan kedua aspek ini dengan kinerja. Contohnya, penelitian Susanto (2024) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bali Pawiwahan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan Dwi (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Dalam konteks syariah, gaya kepemimpinan harus berbasis pada imamah dan rahmah, seperti tertulis dalam QS. Ali ‘Imran [3]: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّٰهِ لِنْتَ لَهُمْۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَۖ فَاعْفُ

عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْاَمْرِۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِۗ اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ

الْمُتَوَكِّلِيْنَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *"Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."*

Alasan peneliti mengambil dua variabel independen yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan, karena pelaksanaan pengendalian internal yang baik pada perusahaan tentu akan mampu mewujudkan sasaran kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan dan mampu mengefisiensikan setiap kegiatan operasional perusahaan tersebut sehingga dapat mempertanggung jawabkan semua laporan-laporan perusahaan. Jika sistem pengendalian internal lemah maka dapat membuat semua laporan dalam perusahaan itu kurang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Selain itu perusahaan tanpa adanya atasan yang memiliki karakter kepemimpinan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga penulis mengangkat tema tentang pengendalian internal dan gaya kepemimpinan pada perusahaan ini cukup penting.

PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan, yaitu sebagai salah satu distributor kebutuhan pokok yang ada di Banjarmasin. Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Fenomena atau masalah yang terjadi saat ini pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin yaitu pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan jam masuk bekerja, padahal perusahaan sudah membuat peraturan tentang jam masuk kerja yang dimana jika terlambat akan dilakukan pemotongan gaji. Selain itu juga pemimpin kurang menyadari betapa pentingnya program bimbingan kepada karyawan yang berkaitan dengan kelancaran kegiatan operasional. Dengan program bimbingan tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam menghadapi kendala saat bekerja dan mempermudah mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena kelemahan pengendalian internal ini juga terlihat diskala nasional. Dikutip dari media Indonesia, BPK menemukan 7.006 permasalahan terkait kelemahan sistem pengendalian internal dari IHPS 1/2023. Permasalahan ini berasal dari pemerintah pusat, pemda, dan BUMN. Hal ini menunjukkan pentingnya menganalisis sistem pengendalian internal agar tidak menimbulkan kerugian dan penurunan kinerja. Pada PT Lestari Sukses Mandiri, sendiri masih ditemukan masalah seperti karyawan yang kurang menaati peraturan pada jam masuk kerja dan program

bimbingan yang masih kurang efektif. Hal ini menjadi alasan mengapa analisis kedua aspek tersebut sangat diperlukan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan karena menyangkut dua aspek utama yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan, yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Kedua aspek ini sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, terarah, dan mampu mendorong semangat kinerja karyawan. Sebagai salah satu distributor utama bahan pangan yang ada di Banjarmasin, PT Lestari Sukses Mandiri memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga kinerja karyawan harus diperhatikan. Masalah yang ada seperti terlambat masuk dan bimbingan yang kurang efektif menunjukkan bahwa sistem pengendalian dan kepemimpinan yang ada belum berjalan maksimal, maka dari itu penelitian ini akan menganalisis kondisi tersebut agar perusahaan dapat mengambil langkah tepat untuk perbaikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi berbagai pihak. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika belum, maka hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk memperbaiki sistem manajemen dan pengelolaan karyawan agar lebih baik kedepannya. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh manajemen internal dan kepemimpinan terhadap kinerja dalam lingkungan

kerja nyata. Sementara itu bagi akademisi atau mahasiswa, penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan ekonomi syariah. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara teori, tetapi juga secara praktis dalam membantu perusahaan mengambil keputusan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan di masa mendatang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul: **"Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin."**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin?
2. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengendalian internal, gaya kepemimpinan dalam hubungan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Signifikansi Praktis
   a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wawasan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
   b. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi mahasiswa tentang pentingnya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematis Penulisan

Sistematis penulisan yang digunakan dalam skripsi ini telah disusun secara terstruktur dan sistematis untuk memberikan gambaran menyuluruh

mengenai alur penelitian yang dilakukan. Dalam pembagian sistematis ini, diharapkan pembaca dapat memahami keterkaitan antara variabel Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Bab I Pendahuluan, pada bab ini memaparkan latar belakang masalah yang menjadi alasan utama penelitian dilakukan, menjabarkan kondisi nyata yang terjadi di perusahaan serta permasalahan yang berkaitan dengan pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan, tujuan penelitian yang ingin dicapai, serta manfaat atau kegunaan hasil penelitian bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.
2. Bab II Kajian Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis, bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan dalam menganalisis masalah. Diuraikan definisi, konsep, indikator, dan hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kinerja karyawan, pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan, yang dikutip dari pendapat para ahli serta disesuaikan dengan pandangan ekonomi syariah. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang relavan, kerangka berpikir yang menjelaskan hubungan antarvariabel, serta hipotesis sebagai dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya.

3. Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan langkah-langkah dan cara yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Didalamnya meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, variabel dan indiktor, teknik pengumpulan data, hingga metode analisis data yang digunakan untuk mengolah informasi dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menyajikan hasil data yang telah dikumpulkan dan diolah, diawali dengan gambaran umum mengenai objek penelitian yaitu profil PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Selanjutnya disajikan hasil pengujian data, analisis statistik, serta pembahasan mendalam yang mengaitkan hasil temuan penelitian dengan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya. Bagian ini juga menjabarkan jawaban atasan rumusan masalah serta pembuktikan hipotesis yang diajukan.
5. Bab V Penutup, bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan sebagai jawaban ringkas dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang diajukan penulisan secara objektif kepada pihak perusahaan, berdasarkan temuan yang ada, guna perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan ke depannya.