

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar

Abd. Gaffar¹, Zulfaidah²

Program Studi Akuntansi Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar
abdgaffar.gani@gmail.com¹, idhabur123@gmail.com²

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. Sampel penelitian berjumlah 63 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan

Abstract

The research aims to analyze the influence of the internal control system on employee performance at PT. Sermani Steel Makassar. The employee research sample totaled 63 employees, with sampling using a saturated sampling technique. The data analysis method used is a simple linear regression test, t-test, and test coefficient of determination. The results of the study show that the internal control system has a positive and significant effect on Sermani Steel employee performance.

Keywords: Internal Control System and Employee Performance

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini sangat kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat di berbagai bidang seperti keuangan, pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan kualitas layanan. Untuk dapat bertahan, berbagai unit bisnis harus bersaing untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik agar semua kegiatan operasional dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Perusahaan yang didirikan dan beroperasi harus memantau semua operasi mereka. Terutama kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pengendalian internal.

Pengendalian internal dirancang dan dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan pihak lain untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan entitas dalam kategori berikut: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasional, dan (3) kepatuhan hukum Kepatuhan dan peraturan yang berlaku (Messier *et al.*, 2014). Pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar kepada manajemen bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya. Menurut

pemahaman para ahli, pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau aktivitas di seluruh perusahaan (Arens et al., 2013).

PT. Sermani Steel adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (produksi) baja galvanis. Perusahaan didirikan untuk memenuhi kebutuhan seng baja lembaran, khususnya untuk mendukung perekonomian Sulawesi Selatan dan Indonesia secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dipastikan kualitas yang memuaskan konsumen. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh PT. Sermani Steel Makassar yaitu dengan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga dapat bertahan dalam persaingan pasar yang ketat untuk produksi baja galvanis. Selain itu, perusahaan harus mengelola sumber dayanya sendiri, terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan, dan mengelola sumber daya manusia adalah masalah yang kompleks, sehingga perusahaan perlu melakukan pengendalian internal untuk menentukan kebijakan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangat penting karena semakin besar perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengendalian internal yang efektif dan efisien diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Riniwati (2011), untuk memotivasi karyawan agar berkinerja baik, kebutuhan akan dorongan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan harus dimiliki oleh manajer. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kualitas seseorang sebagai buruh merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan tujuan kerjanya. Karyawan merupakan sumber daya vital bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hadari (2015), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisis data berupa angka dan menitikberatkan pada pengujian hipotesis menurut Sangadji dan Sopiha (2010). Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sermani Steel Makassar yang berjumlah 63 orang karyawan. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teknik pengambilan

sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi sederhana

Analisis korelasi dan regresi sederhana ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independent variabel. Untuk mengetahui hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.413	1.787		5.828	.000
	Sistem Pengendalian Internal	.452	.078	.595	5.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh model analisis regresi linier berganda yang dapat dibentuk, yaitu:

$$KK = 10,413 + 0,452SPI + \varepsilon$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.354	.343	2.117	1.848

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,66 atau 35,4%. Hal ini berarti bahwa variasi besarnya Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar bisa dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal. Sedangkan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dan cukup kuat untuk menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 22 didapat hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Table 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.413	1.787		5.828	.000
	Sistem Pengendalian Internal	.452	.078	.595	5.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,777 dengan signifikansi 0,000. Karena $0,000 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,777 > 2,000$) maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lasso, A. B., & Ngumar, S. (2016) bahwa sistem pengendalian internal yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Secara konseptual, suatu perusahaan atau organisasi harus menyadari tentang lingkungan pengendalian internal perusahaan guna mencapai tujuan yang dicapai oleh karyawan.

Apabila karyawan telah memahami sistem pengendalian internal yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa sistem pengendalian internal yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan metode operasi telah dibuat yang membuat hasil kerja karyawan perusahaan atau organisasi lebih termotivasi dari sebelumnya di setiap tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut bahwa PT. Sermani Steel Makassar menerapkan kebijakan pengendalian internal SDM untuk meningkatkan efisiensi kerjanya. sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel makassar karena semakin baik sistem pengendalian internal maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan sistem pengendalian internal yang baik dimana manajer/pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya. Sehingga menciptakan sistem pegendalian internal yang nyaman dan bermanfaat dalam hal pengambilan keputusan.

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: (1) mempertimbangkan penggunaan tempat penelitian dengan memperluas bidang penelitian dan juga unit kerja yang lebih luas yang diharapkan memungkinkan klasifikasi yang berbeda, (2) perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan tenaga kerja melalui program pelatihan secara berkelanjutan, karena dengan cara ini tenaga kerja mendapatkan alat dan mengolah bahan dengan peralatan yang ada dengan lebih efektif dan efisien.

Bibliografi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arens, Alvin A., Elder R. J., Beasley M.S., dan Jusuf, A. (2013). *Jasa Audit dan Assuranse Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Hadari, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lasso, A. B., & Ngumar, S. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Brother Silver Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(11), 1–15.
- Messier,William, Glover,Steven, Prawitt, D. (2014). *Jasa Audit dan Assuranse Pendekatan Sistematis (Terjemahan Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press, Malang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sopiah, E. M. S. dan. (n.d.). (2010) *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.