

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survey*) serta mengendalikan perusahaan (*going concern*).

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Kinerja perusahaan (*organizational performance*) merupakan seberapa efisien dan efektif sebuah perusahaan atau seberapa naik perusahaan itu mencapai tujuannya.¹

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar yang ditetapkan. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²

Kinerja perusahaan merupakan hasil yang dapat mengukur dan menggambarkan kondisi pengalaman suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan pengukuran kinerja.³

Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna sehingga membantu mengelola, mengontrol, dan melaksanakan merencanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi 5, Cetakan 10, (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2016), 7.

² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 95.

³ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Edisi Tiga, (Jakarta: Fakultas UI, 2011), 3.

diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada.

Dalam tatanan perekonomian nasional eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) bersama-sama dengan industri bank umum merupakan pilar utama yang membangun struktur industri perbankan nasional. Menurut Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 10 tahun 1998, serta diubah menjadi UU 6/22/PBI/2004 mengenai Bank Perkreditan Rakyat diharapkan dapat tampil sebagai lembaga keuangan intermediasi mikro, yang mampu menggerakkan roda perekonomian khususnya masyarakat golongan ekonomi lemah dan pengusaha kecil yang tidak terjangkau oleh industri bank umum.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menilai saat ini hampir sebanyak 70% penutupan usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) diakibatkan oleh buruknya pelayanan dan tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Ketua Dewan Komisiner OJK, Muliaman D. Hadad bahwa BPR semakin meningkatkan pelayanan guna mendorong pertumbuhan BPR di Indonesia. Sebanyak 70% BPR dicopot karena GCG, karena kalau melihat dari daya tahan (*agility*) terhadap persaingan sangat kuat sebenarnya.

Eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat dilihat dari aspek kelembagaan memiliki potensi yang cukup besar. Samapai akhir tahun 2004, jika industri bank umum ditempati oleh 133 buah bank, maka industri jasa BPR memiliki potensi yang cukup besar, tetapi apabila dilihat dari kemampuan mempertahankan daya hidupnya ternyata masih lemah. Kondisi tersebut tidak terlepas dari keterbatasan sumber daya manusia pengelola BPR. Lemahnya kemampuan BPR mempertahankan keberadaannya karena daya saing BPR masih lemah. Hal ini disebabkan BPR menghadapi masalah kekurangan sumber daya manusia yang mampu mengelola BPR, kekurangan dana, serta tingginya biaya penyaluran dan risiko kredit.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya adalah pengendalian internal. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dari suatu entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini : (a) efektifitas dan efisiensi operasi, (b) keandalan laporan keuangan, dan (c) kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.

Dengan adanya pengendalian internal maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu dengan memantau apakah kegiatan operasional maupun financial perusahaan telah berjalan

sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.⁴

Good Corporate Governance juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. *Good Corporate Governance* adalah tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atau penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya.⁵

Good Corporate Governance (GCG) adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk meningkatkan dan menciptakan nilai tambah bagi setiap *stakeholders*. Ada dua hal yang ditekankan dalam mekanisme ini, pertama, pentingnya hak pemegang saham atau investor untuk memperoleh informasi dengan benar (akurat) dan tepat pada waktunya, dan kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan secara akurat, tepat waktu dan transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan dan *stakeholder*.⁶

Selain itu, kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Menurut Febri Prasetya, kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil.⁷

⁴ Hery, *Akuntansi Dasar 1 & 2*, (Jakarta: Grasindo, 2016), 159.

⁵ Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 101.

⁶ Muh. Arief Effendi, *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 11.

⁷ Febri Prasetya Aditama, "Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perusahaan", *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 1, No. 4, (2018): 26.

Kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (Kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.⁸

PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) didirikan dengan maksud dan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di segala bidang serta dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) memiliki produk-produk bank yaitu produk tabungan, deposito, dan kredit. Sebagai bank perkreditan rakyat, PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) memiliki fungsi untuk menyalurkan dananya melalui kredit.

PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) harus menerapkan sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia yang baik, karena jika tidak menerapkan ketiga indikator tersebut maka akan berpengaruh yang tidak baik terhadap kinerja perusahaan suatu perusahaan sehingga sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menjaga kekayaan perusahaan tersebut.

Berdasarkan perkembangan usaha PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) pada tahun 2019 sebesar Rp. 5.160.126, tahun 2020 sebesar Rp. 4.646.444, tahun 2021 sebesar Rp. 3.393.167, tahun 2022 sebesar Rp. 4.810.903. Jadi perkembangan usaha PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda) pada tahun 2020 mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2019, di tahun 2021 mengalami penurunan dibandingkan pada tahun 2020, dan di tahun 2022 mengalami kenaikan kembali.

Penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* (temuan terdahulu). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu dan I

⁸ Emilda Ihsanti, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kab. Lima Puluh Kota)”, *E-jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, (2014): 1-20.

Dewa⁹ menyimpulkan bahwa faktor sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Rowina dan Dul Muid¹⁰ menyimpulkan bahwa faktor *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Nuary Ayu¹¹ menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak positif signifikan terhadap kinerja usaha. Tetapi menurut Febri Prasetya¹² menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dan mengambil judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governace*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah penerapan *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan.

⁹ Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan”, *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol. 11, No. 2 (2020): 179.

¹⁰ Rowina Kartika Putri dan Dul Muid, “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan”, *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 6, No. 3 (2017): 1.

¹¹ Nuary Ayu Pramaishella, “Pengaruh Modal Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha, Mikro Kecil dan Menengah”, *Fakultas Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 1, No. 1 (2018): 401.

¹² Febri Prasetya Aditama, “Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT Bina Artha Ventura Kab. Kebumen)”, *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vo. 1, No. 4 (2018): 27.

2. Untuk mengetahui pengaruh peranan *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja dalam Kinerja Perusahaan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menyajikan sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 bab, antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi penjelasan dan pembahasan yang menjadi landasan dalam penulisan ini seperti sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Selanjutnya dalam

bab ini juga berisi penjelasan mengenai penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tahap-tahap metode penelitian yang dilakukan seperti jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, setting penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas rumusan masalah, gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

