

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketatnya persaingan dunia usaha, menuntut pelaku usaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk dapat bersaing dan bertahan pada persaingan yang ketat. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dari gedung, peralatan keahlian maupun keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting, karena perusahaan harus mampu mensinergikan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam hal mencapai tujuan perusahaan.

Strategi manajemen yang tepat dan sesuai sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu memperoleh laba. Meningkatnya laba dan kualitas produk dan jasa serta pelayanan perusahaan juga tidak lepas dari pengaruh kinerja individual yang baik. Kinerja individual dikatakan baik apabila perusahaan mampu mengatur serta mengembangkan sumber daya yang dimiliki dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Citrawati, 2011:2).

Pengendalian Intern merupakan suatu proses yang diberlakukan oleh pimpinan (dewan direksi) dan management secara keseluruhan, dirancang untuk memberi suatu keyakinan akan tercapainya tujuan perusahaan.

Pengendalian intern yang efektif mampu mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba.

Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam suatu perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (karyawan) juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Keadilaan dan aspek kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja yang disumbangkan pada perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila aspek kelayakan dan keadilan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Gibson, *et al* (1996) kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan dan pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi dalam Mariani (2012) arti kinerja atau performance adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Murihot (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi.

PT. Sinar Nusra Press Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbit pers. Perusahaan ini berorientasi pada pemberian informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat umum, baik informasi tentang pemerintahan, politik, seni dan budaya, sosial, pendidikan, olahraga dll. Untuk memberikan informasi yang faktual, akurat dan independen, diperlukan adanya penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI) agar dapat memaksimalkan kinerja dan pemberian pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan PT. Sinar Nusra Pres Utama belum begitu maksimal, ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat, pulang lebih awal, tidak masuk kerja tapi tetap absen. Ini menunjukkan pengendalian intern pada PT Sinar Nusra Pres Utama masih lemah, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tujuan penerapan SPI dalam perusahaan adalah untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya dan kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terutama manajemen

berusaha untuk menghindari resiko dari adanya penerapan suatu sistem. (Indah, 2012).

Usman (2013) membuktikan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Arifiyani dan Sukirno (2012) juga membuktikan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kinerja Individual pada PT Sinar NusraPress Utama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Individual pada PT Sinar NusraPress Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja individual pada PT. Sinar Nusra Press Utama (HU. NusaBali).
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja individual pada PT. Sinar Nusra Press Utama (HU. NusaBali).

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.
- 2) Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan sumbangan pemikiran atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Individual.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Jusup (2001 : 252).

Pengendalian intern merupakan suatu kebutuhan, karena tanpa hal tersebut suatu perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan operasi dengan normal dan baik (Takahiro & Jia, 2012).

Mulyadi (2001: 163), Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipenuhinya kebijakan manajemen.

Pengendalian intern menurut COSO memiliki lima komponen yang saling berkaitan, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

2.1.2 Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2001:178) tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kekayaan perusahaan:
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Mencatat transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Tujuan tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - (1) Pembatasan akses langsung terhadap kekayaan
 - (2) Pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.
- b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
 - (1) Perbandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
 - (2) Rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.
- c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - (1) Pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang.

(2) Pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.

d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

2.1.3 Unsur-unsur Pengendalian Intern

Arens (2004:396) mengemukakan unsur-unsur dari pengendalian intern sebagai berikut:

a. Lingkungan pengendalian

Terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur pelaksana dan komisaris serta pemilik suatu satuan usaha terhadap pentingnya pengendalian oleh satuan usaha tersebut. Faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian internal suatu perusahaan meliputi: falsafah manajemen dan gaya operasional. Struktur organisasi, komite audit, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, kebijakan dan prosedur kepegawaian.

b. Prosedur pengendalian

Prosedur pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen di dalam lingkungan pengendalian untuk memberikan cukup kepastian bahwa sasaran perusahaan dapat tercapai.

Prosedur pengendalian umum yang dapat dipadukan diseluruh sistem akuntansi dan juga berlaku bagi semua perusahaan meliputi:

- 1) Personel yang kompeten dan putaran tugas agar penetapan sistem akuntansi berhasil diperlukan personil yang mampu melaksanakan tugas

yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, semua personil akuntansi perlu mendapatkan latihan yang memadai dan harus diawasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memutar personel ini dari tugas satu ke tugas lainnya secara periodik. Dengan perputaran tugas yang dilakukan diharapkan akan membantu menemukan penyimpangan yang terjadi.

- 2) Pemberian tanggung jawab agar karyawan bekerja dengan efisien, harus ditetapkan tanggung jawab masing-masing secara jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau kurang jelas.
- 3) Pemisahan tanggung jawab untuk operasi yang berhubungan untuk mengurangi kemungkinan inefisiensi, kekeliruan, dan penggelapan, maka tanggung jawab atas operasi yang berhubungan hendaknya dibagi antara dua orang atau lebih.
- 4) Pemisahan antara operasi dan akuntansi. Tanggung jawab pelaksana catatan-catatan akuntansi hendaknya dengan tanggung jawab pelaksana transaksi perusahaan dan tugas menjaga aktiva perusahaan.
- 5) Pembuktian dan sarana pengaman. Pembuktian dan sarana pengaman harus digunakan untuk menjaga aktiva perusahaan dan untuk meyakinkan akan kebenaran data akuntansi.
- 6) Peninjauan kembali secara independen. Untuk menentukan apakah prosedur pengendalian intern telah dilaksanakan secara efektif struktur pengendalian secara periodik perlu ditinjau kembali dan di evaluasi oleh auditor internal.

c. *Aktivitas Pengendalian*

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas, sudah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi.

d. *Informasi dan Komunikasi*

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi, terdiri dari metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas (baik peristiwa maupun kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, hutang dan ekuitas yang bersangkutan. Kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut berdampak kemampuan manajemen untuk membuat keputusan semestinya dalam mengendalikan aktivitas entitas dan menyiapkan laporan keuangan yang andal. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami :

- a) Golongan transaksi operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan.
- b) Bagaimana transaksi tersebut dimulai.

- c) Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengendalian dan pelaporan transaksi.
- d) Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan kedalam laporan keuangan, untuk alat elektronik (seperti komputer dan elektronik data *interchange*) yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara, dan mengakses informasi.
- e. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau entitas. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi dengan pihak luar seperti keluhan customer dan komentar dari badan pengatur yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

2.1.4 Keterbatasan Struktur Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2006:87) keterbatasan struktur pengendalian intern mencakup tiga hal yaitu:

- a) Kekeliruan-Kekeliruan (error)

Setiap karyawan kadang-kadang kurang perhatian kepada tugasnya, akibat kelalaian dan terlalu banyak pekerjaan. Perhatian yang kurang akan mengakibatkan karyawan tersebut melakukan kesalahan, bahkan karyawan yang kompeten masih membuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Persekongkolan (*cullution*)

Persekongkolan terjadi apabila dua orang atau lebih pegawai bekerja sama untuk membuat perjanjian antara mereka, misalnya seorang pelaksana penjualan bekerja sama dengan penyedia penjualan sepakat untuk menggelapkan uang dari kas register dan menutupnya dengan rekonsiliasi kas register yang palsu.

c) Penolakan Manajemen (*management override*)

Penolakan manajemen hampir sama dengan persekongkolan akan tetapi pada berbagai situasi, biaya untuk mendesain struktur pengendalian intern yang dapat mencegah penolakan manajemen akan lebih bermanfaat.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Menurut Cahyani (2009:77), kompensasi sesungguhnya merupakan pengertian luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pula tunjangan baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang-selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat

dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi menurut Tohardi dalam tulisan Sutrisno (2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh Gibson (1996) bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang diperlukan organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan secara layak sehingga mereka dengan sadar melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.6 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Menurut Dessler (dikutip oleh Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain : menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan

disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2006:419), program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan:

- a) Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku
- b) Efektifitas biaya bagi organisasi
- c) Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan
- d) Peningkatan kinerja bagi organisasi

2.1.8 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.9 Kinerja Individual

Pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16) Handoko, (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan

yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target

atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

2.1.10 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000) Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko, (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

- a. Mampu meningkatkan Target pekerjaan.
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Mampu menciptakan Inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Aulia (2015). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Manajer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis manajer. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis manajer.
2. Amir (2014). Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantuan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian). Sementara berdasarkan regresi juga dikemukakan bahwa Lingkungan Pengendalian memiliki pengaruh positif, Penaksiran Resiko memiliki pengaruh positif, Aktivitas Pengendalian berpengaruh negatif, Informasi dan komunikasi berpengaruh negatif, dan Pemantauan berpengaruh positif.
3. Usman (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan.
4. Dewi (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

- Kinerja Karyawan, (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.
5. Arifiyani dan Sukirno (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan, Kepatuhan berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan, Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan.
 6. Kurniadi (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 7. Aisah (2010). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial pengendalian intern, kepatuhan dan integritas manajemen berpengaruh secara positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aulia (2015)	Pengendalian Intern (X1) Kepatuhan (X2) Kompensasi Manajemen (X3) Perilaku Etis Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Secara parsial Pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis manajer. Secara parsial, pengendalian intern dan kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer. Kompensasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis manajer.
2.	Amir (2014)	Lingkungan Pengendalian (X1) Penaksiran Resiko (X2) Aktivitas Pengendalian (X3) Informasi dan Komunikasi (X4) Pemantauan (X5) Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Y)	Analisis regresi berganda	Pengendalian intern tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan ketahanan pangan kota Makasar Indikator lingkungan, pengendalian, penaksiran risiko, dan pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis pada karyawan ketahanan pangan kota Makasar. Indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis karyawan ketahanan pangan kota Makasar.

3.	Usman (2013)	Pengendalian Intern (x) Kinerja Perusahaan (y)	Analisis Regresi sederhana.	Sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo
4.	Dewi (2012)	Pengendalian intern (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Hipotesis a. Analisis Regresi sederhana b. Analisis Regresi Berganda	Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Arifiyani & Sukirno (2012)	Pengendalian Intern (X1), Kepatuhan (X2), Kompensasi Manajemen (X3), Perilaku Etis Karyawan (Y)	Uji Hipotesis a. Analisis Regresi sederhana b. Analisis Regresi Berganda	Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan, Kepatuhan berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan, Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan, Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan.
6.	Kurniadi (2012)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7.	Aisyah (2010)	Pengendalian Intern (X1) Kepatuhan (X2) Integritas Manajemen (X3) Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Y)	Analisis Regresi sederhana.	Pengendalian intern, kepatuhan dan integritas manajemen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sisten penggajian Kepatuhan berpengaruh sifnifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian Integritas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
----	---------------	---	-----------------------------	--

Sumber: Data diolah (2016)