BABI PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis perbankan merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan dan kepercayaan. Semakin ketat persaingan di antar bank menurut para pemain industri perbankan agar tetap bertahan dan meningkatkan pencapaian bisnis bank yaitu dengan cara memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan yang prima sehingga timbulnya kepercayaan para nasabah (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Dalam membantu mencapai tujuan bank untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat maka diperlukan pemeriksaan internal terhadap kinerja karyawan. Karena yang berhubungan langsung dengan nasabah adalah para karyawan, maka diperlukan suatu evaluasi untuk tetap menjaga loyalitas kinerja perusahaan dengan melakukan pemeriksaan terhadap kinerja karyawan (Yulius Reynaldhie Sasmita 2016). Pemeriksaan dilakukan agar kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Untuk itu didalam suatu perusahaan memerlukan audit internal yang diharapkan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik.

Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, yang mana pemeriksaan dilakukan baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, serta memeriksa kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan pada suatu perusahaan (Alifia Aprilyanti 2014). Tujuan dari audit internal adalah agar dapat membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan (Anggraini 2008).

Gaya kepemimpinan adalah suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Wahyuni 2015). Gaya kepemimpinan ini adalah salah

satu cara yang digunakan oleh pimpinan untuk dapat berinteraksi langsung dengan bawahannya (Fadillah 2012).

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan dapat dikatakan hal yang sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia lebih mudah untuk dimotivasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginannya (Ananto 2014).

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Biasanya disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu baik, maka tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut akan baik juga (Sanjaya 2015).

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan (Sinungan, 2003).

Indikator kemampuan tinggi sangat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan
3. Masa Kerja

Adanya internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kemampuan kerja dalam suatu perusahaan dapat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Berkaitan dengan beberapa faktor tersebut maka hal ini yang membuat para manajemen bank untuk menetapkan langkah dan kebijakan agar setiap target yang ditentukan dapat tercapai dengan baik, termasuk juga dalam pemilihan sumber daya manusia. Akibat dari minimnya keahlian

sumber daya manusia yang mana dapat mengakibatkan tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Muizu 2014).

PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Pertama kali didirikan di Bandar Lampung dengan nama Bank Pembangunan Daerah Lampung sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, sebagaimana termaktub dalam Peraturan Daerah Tingkat I Lampung No. 10 A/1964 tanggal 1 Agustus 1964 tentang Pembentukan Bank Pembangunan Daerah Lampung, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya No. DES.57/7/31-150 tanggal 26 Juli 1965.

Sesuai Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Lampung No.2 Tahun 1999 tanggal 31 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Dari Perusahaan Daerah (PD) Bank Pembangunan Daerah Lampung Menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Lampung, akta Pendirian PT Bank Pembangunan Daerah Lampung No. 5 tanggal 3 Mei 1999 dibuat di hadapan Soekarno,S.H.,Notaris di Bandar Lampung telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya No. C-8261.HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999 (banklampung.co.id/profil/sejarah).

BPD Lampung didirikan guna menciptakan nilai tambah bagi masyarakat. Untuk menunjang layanan dan kinerja yang terbaik kepada para stakeholder BPD Lampung mencari calon karyawan dengan usia muda yang mana mampu bekerja secara profesional dan produktif. BPD tidak hanya diharuskan untuk jujur dan berintegritas, tetapi juga menjadi sumber daya yang tangguh, unggul dan mampu bersaing (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Para karyawan BPD Lampung juga dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang, dengan cara memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank dan menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah. Para karyawan diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara profesional, bekerja dengan keras, disiplin kerja, jujur, loyalitas tinggi dan

penuh dedikasi untuk keberhasilan kinerjanya (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Adanya fenomena atau masalah yang dialami oleh PT. BPD Lampung adalah kurangnya intensitas komunikasi yang terjadi antar karyawan dan mengurangi sikap keterbukaan dan empati karyawan terhadap individu lain, hal ini disebabkan oleh tuntutan perusahaan terhadap karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, PT. BPD Lampung menjalankan fungsi manajemen yang terdiri dari 4 komponen penting yaitu : Planning, Organizing, Direct, dan Controlling. Planning dalam Bank BPD bertujuan menurunkan tingkat ketidakpuasan dari gesekan pelanggan yang signifikan dan diharapkan meningkat ketika ekonomi membaik dan pemilik bisnis merasa yakin mereka bisa mendapatkan kredit atau layanan yang lebih baik di bank ini. Organizing pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung mempunyai struktur organisasi dengan pimpinan tertinggi yaitu Direktur Utama yang membawahi beberapa bagian. Directing yaitu pengembangan SDM di Bank BPD, hal ini merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan (Muizu 2014).

Metode yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan SDM di Bank BPD adalah dengan menyusun strategi pengembangan-pengembangan SDM itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam dunia perbankan. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Fungsi manajemen yang terakhir adalah controlling berupa audit internal. Audit internal merupakan salah satu bentuk pengawasan yang ada di bank, yang dapat membantu pihak manajemen dalam proses pengendalian internal operasional bank yang sangat rentan terhadap berbagai resiko tertentu (Muizu 2014).

PT BPD Lampung meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara melihat peranan manajemen sumber daya karena peran manajemen sumber daya sangat diperlukan, antara lain dengan melalui dukungan internal audit, pola kepemimpinan yang baik, menimbulkan motivasi karyawan yang tinggi, serta disiplin kerja para karyawan, yang mana diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Muizu(2014:2).

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh audit internal, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yulius Raynaldhic Sasmita (2016) variabel internal audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Thetty S. Rajaguguk bahwa internal audit belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua dalam penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ogbonna dan Harris (2000) gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Variabel ketiga yaitu motivasi kerja dalam penelitian Umi Faddillah (2012) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Yuli Suwati (2013) motivasi kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel keempat yaitu disiplin kerja, dalam penelitian Galih Aryho Nimpuno (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang kelima yaitu Kemampuan Kerja menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno 2009 : 109), bahwa kemampuan kerja seperti keadaan mental dan fisik karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan.

Menurut Replikasi Afninovila Dewi bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang tidak konsisten hasilnya dari penelitian terdahulu. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang lainnya yaitu, berdasarkan objek yang dipilih. Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT.

BPD Lampung.PT.BPD dipilih dikarenakan kemampuan untuk melaksanakan tugas baik kemampuan berhubungan dengan pengetahuan maupun berhubungan dengan keterampilan. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka dalam bekerja. (Ayunistia Zahra dan Suparwati,2015).

Sekarang ini, semakin banyak bermunculan Bank di Indonesia, baik itu swasta ataupun pemerintah, maka dari itu BPD harus tetap mempertahankan eksistensinya didalam dunia perbankan. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. BPD untuk dilakukan evaluasi mengenai pengaruh internal audit,gaya kepemimpinan,motivasi, disiplin, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka mendorong penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" khususnya pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tepatnya di Jalan Hassanudin No.38,Gunung Mas,Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung 35225.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tepatnya di Jalan Hassanudin No.38,Gunung Mas,Teluk Betung Utara,Kota Bandar Lampung 35225 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Para karyawan di BPD dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang dengan cara memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank dan menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah.Karena semakin ketatnya persaingan antar bank di daerah Lampung, maka BPD meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara melihat peranan manajemen sumber daya, sebab peran manajemen sumber daya sangat diperlukan,antara lain dengan melalui dukungan internal audit, pola kepemimpinan yang baik,menimbulkan motivasi karyawan yang tinggi, disiplin kerja para karyawan,serta kemampuan kerja karyawan yang sangat baik yang mana diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah internal audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah internal audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a) Bagi Peneliti