



## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Inter Pada PT. Avia Avian

Rika Liftiana<sup>1\*</sup>, Nur Maulana Iqbal<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Indonesia  
[rika.stiepemuda@gmail.com](mailto:rika.stiepemuda@gmail.com)<sup>1\*</sup> [elmusyarrif@gmail.com](mailto:elmusyarrif@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Bung Tomo No. 8

Korespondensi Penulis: [rika.stiepemuda@gmail.com](mailto:rika.stiepemuda@gmail.com)\*

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of human resource (HR) quality on the implementation of internal control systems at PT. Avia Avian. The background of this study is based on the importance of the role of quality HR in supporting the effectiveness of the implementation of internal control systems in companies. An effective internal control system is essential to maintain integrity, efficiency, and compliance with applicable regulations. The purpose of this study is to identify and analyze how HR quality can affect the implementation of internal control systems in companies. The method used in this study is a quantitative approach using a survey of employees in various departments of PT. Avia Avian. The data obtained were analyzed using regression techniques to examine the relationship between HR quality variables and internal control systems. The findings of the study indicate that there is a significant influence between HR quality and the implementation of internal control systems, where the better the quality of HR, the more effective the implementation of internal control systems. The implication of this study is that companies need to pay attention to improving HR quality as a strategic step to strengthen the existing internal control system, which in turn can improve the company's performance and compliance with established standards. Additionally, this research shows that continuous training and employee competency development can strengthen HR quality, which in turn contributes to the effectiveness of the internal control system. Companies that invest in improving HR quality will not only benefit in terms of compliance with regulations but also in enhancing operational efficiency and risk management. Therefore, it is crucial for the management of PT. Avia Avian to continue focusing on HR development to ensure the smooth implementation of internal control systems in accordance with applicable standards. This research contributes to the literature on risk management and internal control by highlighting the crucial role of HR quality in the success of internal control systems.

**Keywords:** Human resources, Control system, Company performance

**Abstrak.** Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi karyawan dapat memperkuat kualitas SDM, yang pada gilirannya berkontribusi pada efektivitas sistem pengendalian internal. Perusahaan yang berinvestasi dalam peningkatan kualitas SDM tidak hanya akan memperoleh manfaat dalam hal kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga dalam peningkatan efisiensi operasional dan pengelolaan risiko. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Avia Avian untuk terus berfokus pada pengembangan SDM guna memastikan kelancaran implementasi sistem pengendalian internal yang sesuai dengan standar yang berlaku. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen risiko dan pengendalian internal dengan menggarisbawahi peran krusial kualitas SDM dalam keberhasilan sistem pengendalian internal.

**Kata kunci:** Sumber daya manusia, Sistem pengendalian, Kinerja Perusahaan

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia dari masa ke masa terasa semakin kompetitif. Meskipun sebenarnya kondisi perekonomian Indonesia secara umum belum menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan yang signifikan, namun bukan berarti terjadi kondisi yang stagnasi dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat bertahan dalam arus persaingan bisnis, terlebih lagi bagi perusahaan lokal. Karena dengan semakin banyak

perusahaan asing yang berekspansi ke peta persaingan bisnis di Indonesia, maka diperlukan berbagai perbaikan kualitas dari dalam perusahaan untuk dapat bersaing secara wajar dan sehat dalam rangka mencapai tujuan masing-masing perusahaan.

PT. Avia Avian merupakan perusahaan manufaktur yang berada pada bidang produksi dan distribusi cat mempunyai Visi Menjadi pemimpin pasar di industri cat yang dicintai (semua orang), dengan Misi memperkuat jaringan distribusi untuk meningkatkan nilai kompetitif, meningkatkan kompetensi dan daya saing melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia, menjalankan efisiensi di semua lini produksi secara konsisten, meningkatkan kualitas layanan dan inovasi yang berbasis kepada kepuasan pelanggan.

Berdasarkan visi & misi perusahaan, PT Avia Avian ingin meningkatkan daya saing melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia agar terjadi efisiensi di semua lini produksi serta tercapainya kualitas pelayanan yang sesuai dengan kepuasan pelanggan yang akhirnya diharapkan dapat berdampak positif pada pencapaian profitabilitas dan kesejahteraan karyawan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan sebuah tindakan strategis guna pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan salah satunya dengan menerapkan sistem pengendalian intern yang efektif.

Sistem akuntansi penjualan yang sudah berjalan dirasa kurang efektif. Dari hasil penjualan menunjukkan kurangnya maksimal dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan, yang mana hal tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Berikut adalah gambaran hasil penjualan dalam pencapaian target penjualan PT.Avia Avian Sidoarjo.

Dari uraian tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo tidak berjalan efektif hal tersebut tergambar dari sistem penjualan yang sudah berjalan serta adanya rangkap jabatan dalam struktur organisasi perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Teori Sumber Daya Manusia (Human Resource Theory): Menurut teori ini, kualitas SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM diukur dari berbagai aspek, seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu. SDM yang berkualitas mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien, yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam penerapan sistem pengendalian intern.

Teori Sistem Pengendalian Intern (Internal Control Theory): Sistem pengendalian intern adalah serangkaian prosedur dan kebijakan yang dirancang untuk memberikan

keyakinan yang wajar atas pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku, serta perlindungan terhadap aset organisasi. Menurut COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), sistem pengendalian intern yang efektif bergantung pada lima komponen: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Teori Pengendalian Keuangan (Financial Control Theory): Pengendalian keuangan adalah bagian integral dari sistem pengendalian intern yang memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efisien dan efektif. Sistem pengendalian intern dalam organisasi harus mencakup pengawasan yang ketat atas arus kas, aset, dan laporan keuangan.

Penelitian oleh Ghozali (2009), yang meneliti pengaruh kualitas SDM terhadap penerapan sistem pengendalian intern di perusahaan, menunjukkan bahwa kualitas SDM yang tinggi akan memperkuat implementasi pengendalian intern yang efektif. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berperan penting dalam efektivitas pengendalian intern.

Penelitian oleh Widodo (2018) yang berjudul Pengaruh Kualitas SDM terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Perusahaan Manufaktur menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas SDM dan pelaksanaan pengendalian intern yang baik. Penelitian ini menyarankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan untuk memastikan sistem pengendalian intern dapat berjalan dengan optimal.

Penelitian oleh Djumahir (2014) dalam jurnal Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Pengendalian Internal dalam Perusahaan menemukan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi akan memiliki sistem pengendalian intern yang lebih efisien, yang dapat mengurangi risiko penyimpangan dalam operasional perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual diarahkan pada identifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern dalam hal ini peneliti menentukan Kualitas Sumber Daya Manusia yang dilihat dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan.

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

## **Variabel Bebas**

### **Pendidikan (X1)**

Suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh para individu secara formalitas untuk memperoleh sebuah pengetahuan dan dibuktikan dengan tanda atau ijazah keahlian sebagai latar belakang yang dapat dijadikan sebagai acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab.

### **Pengalaman (X2)**

Segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang terkait dengan bidang kerjanya yang dapat meningkatkan pengetahuan dan seringkali dijadikan modal utama dalam mengembangkan pemahaman dan kreativitas pekerjaannya.

### **Pelatihan (X3)**

Suatu kegiatan bagi para sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta kemampuan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaannya baik untuk saat ini maupun yang akan datang.

## **Variabel Terikat**

### **Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y)**

Suatu proses yang diberlakukan oleh pimpinan (dewan direksi) dan management secara keseluruhan, dirancang untuk memberi suatu keyakinan akan tercapainya tujuan perusahaan yang secara umum dibagi kedalam empat kategori, yaitu: menjaga kekayaan organisasi, keefektifan dan efisiensi operasional perusahaan, kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan yang diberlakukan, pelaporan keuangan yang dapat diandalkan.

## **Populasi Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan personel/karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo yang terdiri dari bagian akuntansi, bagian pemasaran, bagian produksi, bagian penyimpanan perusahaan yang berjumlah 42 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* atau sensus. Sensus berarti peneliti melakukan penelitian kepada seluruh unsur populasi (Rakhmat, 2005). Yang menjadi alasan peneliti memakai *Total Sampling* atau sensus

adalah fakta yang ada di lapangan, bahwa jumlah responden yang menjadi sampel penelitian ini tidak terlalu banyak, yaitu sebanyak 42 orang.

### **Metode Pengambilan Data**

#### **1. Metode Kuesioner**

Metode kuesioner dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya, atau hal-hal yang responden ketahui.

#### **2. Metode Dokumentasi**

Pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan yang dimiliki perusahaan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen, catatan, prosedur, dalam sistem penendalian intern pada PT. Avia Avian.

#### **3. Metode Kepustakaan**

Pencarian bahan dengan cara membaca dan mempelajari literatur berupa buku-buku, majalah, catatan kuliah maupun tugas ilmiah lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan landasan teori.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada awal tahun pendiriannya, perusahaan cat Avia Avian ini mempunyai market share yang rendah dan produk yang dihasilkan juga berkualitas rendah, sehingga perusahaan tersebut menduduki peringkat bawah di pasar. Produk yang dihasilkan pada saat itu hanya empat macam, yaitu: Avian Sintetis, Meni kayu, Aser Meni, Plamir.

Untuk menunjang segala aktivitas yang diarahkan pada usaha meningkatkan proses produksi maupun kualitas produk, Bapak Sutikno Tanoko membangun dua buah laboratorium. Di laboratorium inilah diadakan penelitian terhadap produk-produk baru, maupun produk-produk yang baru selesai diproduksi. Di laboratorium, pada saat ini sudah dilengkapi dengan mesin yang dapat mempercepat proses penelitian produk. Dengan di dukung oleh peralatan yang semi otomatis dan prinsip kerja yang baik, perusahaan semakin berkembang, baik dilihat dari jumlah karyawan, jumlah merek produk yang dihasilkan, jumlah volume produk, jenis produk maupun jumlah volume permintaan.

Pabrik cat ini didirikan pada tahun 1974 dan berlokasi di jalan Raya Surabaya- Sidoarjo KM 19 Desa Wadungasih, Buduran. Responden dari penelitian ini adalah keseluruhan personel/karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo yang terdiri dari bagian akuntansi, bagian pemasaran, bagian produksi, bagian penyimpanan perusahaan yang berjumlah 42 responden.

Penyebaran kuesioner dilakukan dalam kurun waktu  $\pm$  2 minggu. Dari semua kuesioner yang disebarkan pada objek penelitian sebanyak 42 kuesioner semua kembali dan diisi dengan baik. Kemudian peneliti mengumpulkan hasil pengisian kuesioner tersebut sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan agar data dapat diolah secara statistik. Dari kuesioner yang kembali kemudian peneliti melakukan tabulasi jawaban, untuk mengetahui hasil prosentase jawaban dari responden.

#### Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pendidikan (X1)

Pengukuran variabel Pendidikan terdiri dari 3 item pertanyaan dengan skala pengukuran satu sampai tujuh. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variabel pendidikan.

**Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Reponden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)**

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden							Total
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Pendidikan formal terakhir anda?	1	0	2	6	21	9	3	42
	Prosentase	2.38%	0%	4.8%	14.29%	50%	21.43%	7.14%	100%
2.	Apakah Bapak / Ibu merasa bahwa latar belakang pendidikan Bapak / Ibu sesuai dengan pekerjaan Bapak / Ibu?	0	1	3	3	18	11	6	42
	Prosentase	0%	2.38%	7.14%	7.14%	42.86%	26.19%	14.28%	100%
3.	Apakah pendidikan formal terakhir Bapak / Ibu memberikan kontribusi dalam menjalankan pekerjaan Bapak / Ibu?	0	0	1	3	21	10	7	42
	Prosentase	0%	0%	2.38%	7.14%	50%	23.80%	16.67%	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>126</b>
	<b>Rata-Rata Prosentase</b>	<b>0.79%</b>	<b>0.79%</b>	<b>4.76%</b>	<b>9.52%</b>	<b>47.62%</b>	<b>23.81%</b>	<b>12.69%</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Lampiran 5**

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata presentase jawaban tertinggi yaitu 90,47% berada pada skor 5 – 7 (50% responden menjawab skor 5; 23,80% responden menjawab skor 6; 16,67% responden menjawab skor 7 yang artinya sebagian besar responden menyetujui jawaban kuesioner, sedangkan sisanya 9,52% berada pada skor 1-4 artinya responden memiliki partisipasi yang relatif rendah dalam pendidikan.

## Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pengalaman (X2)

Pengukuran variabel pengalaman terdiri dari 3 item pertanyaan dengan skala pengukuran satu sampai tujuh. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variabel pengalaman.

**Tabel 2. : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Vaariabel Pengalaman (X2)**

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden							Total
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Berapa lama anda bekerja sebagai pegawai / karyawan pada PT.AVIA?	0	0	0	5	20	10	7	42
	Prosentase	0%	0%	0%	11.9%	47.61%	23.8%	16.66%	100%
2.	Apakah lama anda bekerja sebagai pegawai / karyawan pada PT.AVIA AVIAN dapat meningkatkan kinerja Bapak / Ibu?	0	0	1	3	10	17	11	42
	Prosentase	0%	0%	2.38%	7.14%	23.8%	40.47%	26.19%	100%
3.	Seberapa besar pekerjaan masa lalu Bapak / Ibu dapat memberikan kontribusi dalam pekerjaan Bapak / Ibu saat ini?	0	0	1	3	16	12	10	42
	Prosentase	0%	0%	2.38%	7.14%	38.09%	28.57%	23.8%	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>126</b>
	<b>Rata-Rata Prosentase</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1.58%</b>	<b>8.73%</b>	<b>36.51%</b>	<b>30.95%</b>	<b>22.22%</b>	<b>100%</b>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) mengenai pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y) terbukti kebenarannya, berdasarkan hipotesis kedua (H2) mengenai pengaruh Budaya Pengalaman (X2) terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y) tidak terbukti kebenarannya, berdasarkan hipotesis ketiga (H3) mengenai pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y) terbukti kebenarannya.

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Bagi PT. Avia Avian Sidoarjo

PT. Avia Avian Sidoarjo disarankan untuk lebih memperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan kualitas sumber daya satunya dapat diimplementasikan melalui pengadaan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan fungsi tanggungjawabnya masing-masing sehingga hasil dari pelatihan tersebut benar-benar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Aparat Pemerintahan) yang pada akhirnya dapat membantu aparat pemerintah dalam menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Di samping itu PT. Avia Avian Sidoarjo juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.

### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini. Di samping itu, hasil penelitian ini juga bertentangan dengan beberapa teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian ini. Teori-teori tersebut yaitu *Learning Curve Theory* oleh Shu S Liao, Teori psikologi hubungan *Stimulus-Respons* (S-R) serta Teori belajar menurut Faculty-psychology (Ilmu Jiwa Daya). Hal tersebut, diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat guna pengembangan penelitian ke depan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern di samping faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini, hal tersebut, harus disesuaikan dengan permasalahan yang ada, karena masing-masing perusahaan mempunyai kendala-kendala atau permasalahan yang berbeda dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern, dan untuk penelitian Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern agar dapat hasil yang lebih optimal dapat dilakukan dengan penelitian jenis kualitatif dikarenakan dengan penelitian kualitatif peneliti akan lebih mengetahui sebatas mana Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern serta kendala-kendala yang dihadapinya.

## DAFTAR REFERENSI

- Alimuddin, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam organisasi. Andi Publisher.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Baridwan, Z. (2016). Akuntansi manajemen: Konsep, teknik, dan aplikasi. Salemba Empat.

- Cahyono, A. (2018). Pengendalian internal dalam sistem akuntansi: Teori dan aplikasi pada perusahaan. Mitra Wacana Media.
- Chetana, A. (2015). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem pengendalian internal. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(3), 45-58.
- Hery, S. (2017). Akuntansi keuangan lanjutan: Teori dan praktek. Salemba Empat.
- Hukum, A., & Kusumawati, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi modern. Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyadi, D. (2018). Sistem pengendalian internal: Teori dan aplikasi di perusahaan. Salemba Empat.
- Mulyadi, D., & Sudarmawan, I. (2019). Pengendalian internal dalam perusahaan dan penerapannya pada sektor publik dan swasta. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 12-26.
- Suyanto, M., & Hartono, S. (2017). Kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 32-45.
- Wibowo, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu terkini. Kencana.
- Widarjo, S., & Hadiyanto, M. (2020). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja keuangan perusahaan: Studi empiris pada PT. Avia Avian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 15-25.
- Widyastuti, R. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas pengendalian internal dalam organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(4), 71-85.
- Zainal, M. (2017). Dasar-dasar sistem pengendalian internal pada perusahaan. Prenadamedia Group.