

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era sekarang sudah banyak muncul perbankan syariah di Indonesia. Lembaga perbankan syariah muncul pada tahun 1992 yaitu PT Bank Muamalat Indonesia, dengan didirikannya Bank Muamalat tersebut membawa pengaruh yang cukup besar dalam perkembangan dunia perbankan. Jika sebelumnya masyarakat hanya mengenal bank konvensional yang menawarkan bunga, maka tidak dengan perbankan syariah yang menawarkan sistem bagi hasil.

Didirikannya Bank Muamalat tersebut banyak peluang-peluang yang baru bagi lembaga keuangan syariah lainnya, sudah banyak muncul bank Syariah, BMT, Bank perkreditan syariah dan masih banyak lagi. Bank adalah lembaga keuangan yang mempunyai fungsi utamanya adalah menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan jasa pengiriman uang.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berdiri di Indonesia pada awal tahun 1990an. Bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, maksudnya adalah bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam.

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) telah berkembang sebelum berdirinya PT.BMI yaitu pada tahun 1980. BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakasa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang sesuai dengan syariat Islam.

Bank perkreditan syariah menurut undang-undang perbankan No.7 Tahun 1992, adalah lembaga keuangan yang menerima simpanan uang hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dalam bentuk itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Pada UU No 21/2008 tentang perbankan syariah, disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. pengaturan pelaksanaan BPR menggunakan prinsip syariah yang tertuang pada surat Direksi Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/ tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan prinsip syariah tanggal 12 Mei 1999. Dalam hal ini pada teknisnya BPR syariah beroperasi layaknya BPR konvensional namun menggunakan prinsip syariah. Di Yogyakarta, lembaga keuangan syariah seperti BMT sangat banyak jumlahnya. Penelitian ini berguna untuk menguji kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan pada BMT di Yogyakarta yang khususnya karyawan bagian akuntansi, dengan aspek-aspek motivasi, religiusitas, kepuasan kerja.

Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk kelangsungan hidup, terutama faktor manusia yang paling penting untuk diperhatikan karena manusia merupakan peranan yang penting untuk mencapai suatu tujuan pada organisasi, tujuan pada organisasi adalah pencapaian kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. pada suatu perusahaan tentunya harus ada seorang pemimpin yang dapat menggerakkan para pegawai agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Setiap manusia pasti memiliki berbagai macam perbedaan yang menyebabkan nantinya akan ada kendala pada upaya manajemen dalam menggerakkan suatu perusahaan. Motivasi merupakan sesuatu yang penting karena motivasi dapat membantu para pegawai perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga juga dapat membuat para karyawan dapat berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Suatu motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan untuk mencapai keuntungan. Menurut Mahesa (2010) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Disamping memiliki motivasi seorang karyawan juga harus memiliki religiusitas yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan, karena jika seorang yang tidak memiliki keyakinan (religiusitas) akan memperlambat kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Bakhri (2011) dalam penelitiannya religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena religiusitas memberikan suatu dorongan kepada para pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada seorang karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika para karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik sehingga kepuasan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut Susila dan Susanti (2000) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Saat perasaan seseorang itu senang maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Susila dan Susanti (2000) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Disiplin pada dasarnya merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran diri pribadi tanpa ada

paksaan dari luar. Karena itu disiplin merupakan salah satu faktor yang penting untuk mencapai kinerja yang optimal bagi suatu perusahaan.

Namun pada suatu perusahaan tentunya mempunyai sistem yang dapat mengendalikan jalannya suatu perusahaan tersebut. Primadona (2010) menyatakan kinerja yang diharapkan dapat meningkat setelah adanya pengendalian yang diperlukan. Menurut Hapwood dalam Faisal dan Kusuma (2002) pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena suatu instansi pemerintah memiliki sistem akuntansi yang handal dan ditetapkan dengan praktik yang sehat maka informasi akuntansi yang dihasilkan dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan di instansi yang bersangkutan.

Faisal dan Kusuma (2002) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi merupakan pengendalian yang berdasarkan pada angka-angka akuntansi seperti anggaran. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa langkah-langkah penyusunan dan pencatatan telah dilakukan dan tercipta integritas finansial dari aktivitas-aktivitas organisasi.

Hasil penelitian Martin dalam Lestiana (2008) menunjukkan bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja di suatu perusahaan. Serta penelitian Rohman dalam Hartati (2008) mengatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Suatu instansi yang tidak memiliki sistem yang handal dan gagal dalam menggunakan informasi akuntansi, maka akan berakibat pengelolaan sumber daya menjadi tidak efektif dan efisien.

Menurut Abdullah (2005) ada dua hal penting apabila suatu perusahaan menerapkan Sistem Pengendalian Akuntansi, yaitu :

- a. Mempercepat dan dapat meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan.

- b. Dapat membuat keputusan-keputusan yang lebih baik dan melakukan kontrol operasi-operasi dengan lebih efektif dan efisien. Peranan karyawan dalam menghadapi tantangan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal apabila karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi, tingkat religiusitas yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu untuk bekerja dengan disiplin.

Dengan ke empat aspek tersebut akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi kerja , Religiusitas, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada BMT di Yogyakarta.**”

Penelitian ini direplikasi dari Susila dan Susanti (2000) .Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penambahan variabel Religiusitas oleh Bakhri (2011) dan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi oleh Lestiana. Selain itu, tahun penelitian dan objek penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015 dengan Lembaga BMT yang ada di Yogyakarta sebagai objek penelitiannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan Religiusitas terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan tingkat Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh antara Religiusitas terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh antara Kepuasan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bagi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, religiusitas, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sistem pengendalian akuntansi.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi BMT di Yogyakarta**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan di BMT yang ada di Yogyakarta mengenai motivasi kerja, religiusitas, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sistem pengendalian akuntansi.

#### **b. Bagi pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi pembaca khususnya dalam bidang motivasi kerja, religiusitas, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sistem pengendalian akuntansi.