

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Peranan koperasi ini penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Setiap organisasi khususnya koperasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Menurut Reza (2010) sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi termasuk koperasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola koperasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah koperasi penting diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik

dan tujuan koperasi tercapai. Manajer atau Pengurus Koperasi seharusnya mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien ( Arief, 2009 dalam Pramitha dkk., 2010).

Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya di kabupaten Bantul. Menurut data dinas Perindagkop pada tahun 2014 terdapat 468 koperasi berbadan hukum yang terbagi di berbagai kecamatan yang ada di Bantul, tercemin pada data berikut ini:

#### **Koperasi Berbadan Hukum Kabupaten Bantul**

No	Kecamatan	Tahun	
		2012	2013
1	Kasih	37	37
2	Sewon	60	61
3	Banguntapan	41	42
4	Pundong	11	11
5	Dlingo	16	16
6	Piyungan	20	20
7	Pajangan	9	10
8	Bantul	87	87
9	Srandakan	18	18
10	Pandak	14	15
11	Imogiri	31	31
12	Sanden	25	24
13	Kretek	9	10
14	Sedayu	14	14
15	Jetis	29	29
16	Pleret	22	22
17	Bambanglipuro	20	21
	Jumlah	463	468

Tabel 1.1

Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di kabupaten Bantul, Koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan bidang akuntansi yang bekerja di koperasi yang tersebar di kabupaten bantul.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Menurut Juniantara (2015) untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang intensif, terencana, dan terukur bagi semua karyawan koperasi khususnya di bagian akuntansi. Peran seorang akuntansi dalam koperasi sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak

adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006 dalam Reza 2010). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif signifikan.

Disiplin kerja adalah Alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Rivai, dalam Reza, 2010). Penelitian tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Reza (2010) menunjukkan hasil positif signifikan.

Lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, dalam Analisa, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang positif signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sistem pengendalian akuntansi adalah Semua prosedur dan sistem formal untuk menjaga atau merubah aktifitas organisasi meliputi sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi akuntansi (Simons, 1987 dalam Rambe, 2003). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Januarita (2014). Pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif signifikan.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tugas (Winanti, 2011). Kompetensi dikembangkan untuk memberikan keterampilan dan keahlian berdaya saing serta untuk bertahan hidup dalam perubahan dari globalisasi sehingga segala permasalahan dapat teratasi. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini

dan hakim (2008) yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang positif signifikan.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2010) yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang positif signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul mengenai **“FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA KOPERASI DI KABUPATEN BANTUL”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011). Namun yang membedakan dengan penelitian lainnya adalah objek penelitian yaitu karyawan bidang akuntansi yang bekerja pada koperasi di Kabupaten Bantul, karena banyak yang melakukan penelitian kinerja di perusahaan manufaktur dan dagang. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (Analisa,2011), disiplin kerja (Reza,2010), lingkungan kerja (Analisa,2011), sistem pengendalian akuntansi (Julianan,2008), kompetensi (Winanti,2011) dan kompensasi (Anoki,2010).

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih mengarah pada permasalahan yang di teliti, maka penulis memberikan batasan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, system pengendalian akuntansi, kompetensi dan kompenasasi.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
4. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
5. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
6. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi koperasi yang ada di kabupaten Bantul sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi, sistem pengendalian akuntansi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi.

### 2. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.