

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang harus dihadapi perusahaan di Indonesia adalah sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, perlu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Disini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan. Dengan menitik beratkan pada aspek sumber daya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang

berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang secara langsung mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.

Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan sebagai sumber daya yang harus diminimumkan atau dihindari, Handoko (1999). Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktivitas karyawannya tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut.

Menurut Robbin dan Judge (2008), pekerjaan menuntut hal yang berbeda-beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Dengan demikian, kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan BMT di Magelang akan meningkat apabila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi. Karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan, dimana peranan karyawan itu sendiri sangatlah penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan bagian keuangan selaku pelaksana/penyusun informasi akuntansi diharapkan mempunyai kompetensi agar kinerjanya dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Peran seorang akuntansi dan keuangan dalam perusahaan sangatlah penting, karena karyawan pada bagian ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola keuangan perusahaan, karyawan bagian akuntansi dan keuangan cenderung mengalami stres kerja karena sebagian waktu mereka habis ditempat kerja. Dalam

persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia anggota kelompok. Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Masyarakat sekarang ini mengalami perkembangan perekonomian yang pesat. Hal tersebut menjelaskan alasan pentingnya dalam masyarakat akan adanya sebuah wadah yang mampu memberikan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan perekonomian masyarakat tersebut.

Wadah yang dimaksud adalah sebuah lembaga keuangan yang dibutuhkan masyarakat dalam mengelola dana dan menjadi jembatan penghubung antara satu masyarakat dengan masyarakat lain dalam penyaluran dana. Lembaga tersebut dapat berupa lembaga keuangan dan non keuangan. Jika di era sekarang ini lembaga keuangan yang sedang menjadi trend adalah pesatnya perkembangan bank syariah. Di

sisi lain lembaga non-keuangan dapat berupa asuransi, pegadaian, dan koperasi simpan pinjam. Koperasi dapat didefinisikan sebagai lembaga atau badan usaha dengan tujuan mensejahterakan anggotanya Sari (2011). Koperasi menjadi pilihan bagi masyarakat karena dalam praktiknya terutama dalam hal simpan pinjam, koperasi tidaklah memiliki birokrasi yang rumit.

Sehubungan dengan koperasi, di Indonesia khususnya mengenal koperasi simpan pinjam dengan menggunakan metode syariah yang biasa disebut Baitul Maal Wattamwil (BMT). BMT memiliki dua orientasi dalam menjalankan kegiatannya, yaitu *non-profit oriented* dalam bidang zakat, infaq, dan shadaqoh serta *profit oriented* pada usaha pegumpulan modal Sari (2011). Tidak berbeda dengan lembaga keuangan seperti bank syariah, BMT juga memerlukan karyawan bagian akuntansi yang handal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan bagian akuntansi pada masing-masing karyawan di setiap BMT sangat dibutuhkan untuk memenuhi tujuan BMT terutama dalam hal profit dan kelangsungan usaha. Dengan keberagaman yang ada, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah religiusitas, kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi.

Didalam suatu perusahaan faktor individu yaitu religiusitas dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka

karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Selain itu juga diperlukan keseimbangan dalam pemahaman agama dan kesungguhan menjalankan perintah agama dalam kehidupan tidaklah mudah, apalagi penerapan dalam kehidupan sehari-hari. Islam memiliki banyak norma dan kaedah-kaedah yang dapat dipakai sebagai pedoman hidup Madjid (1995).

Manusia yang religiusitas adalah manusia yang struktur mental keseluruhannya secara bertahap diarahkan kepada sang pencipta, dengan nilai kemanusiaan yang mutlak diserahkan serta untuk menjalankan hidup dengan berpedoman kepada perintah dan petunjuk Allah SWT sehingga dengan berserah diri kepada Allah SWT itu, yakni menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, maka manusia merasa terlindungi hidupnya baik dalam ibadah maupun bekerja (Paradjat, 1990). Dister (1997) mengatakan Religiusitas adalah suatu keadaan dimana individu merasakan dan mengakui adanya kekuatan tertinggi yang menaungi kehidupan manusia dan hanya kepadanya manusia merasa tergantung serta berserah diri. Semakin seseorang mengakui adanya Tuhan dan kekuasaan-Nya maka semakin tinggi tingkat religiusitasnya.

Penyebab utama tidak unggul atau rendahnya etos kerja sejumlah besar orang islam adalah pengalaman secara persial terhadap pelajaran agama Islam. Pengalaman tersebut timbul dari interprestasi atau pemahaman keliru terhadap ajaran agama karena keterpihakan yang tidak proporsional kepada salah satu sisi dengan mengabaikan sisi lain, terutama antara ibadah wajib dengan ibadah muamalah (Asifudin,2004). Religiusitas lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap

hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Dimensi religiusitas ada 5 (lima), yaitu keyakinan, peribadahan, penghayatan, pengamalan, dan pengetahuan (Glock dan Strok, 1965).

Faktor selanjutnya adalah kompetensi karyawan. Untuk mendapatkan sebuah hasil kinerja terbaik maka perusahaan perlu memilih dan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya. Karyawan yang diberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki akan memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat menjadi ukuran kinerja secara riil karena dapat diberikan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan lainnya yang kebanyakan dalam bentuk uang. Masyarakat khususnya masyarakat dengan budaya Jawa sering menyebut istilah “Jer basuki mawa bea” yang artinya segala sesuatu membutuhkan biaya. Demikian pula dengan perusahaan atau sebuah organisasi yang berdiri menjalankan kegiatan bisnis, pada saat perusahaan tersebut menginginkan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya yang sepadan. Biaya tersebut merupakan kompensasi yang diterima karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan pada sebuah perusahaan perlu rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Suddin dan Sudarman (2010), penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan, lingkungan kerja

yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kemajuan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Dan ini bisa berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan (Sopiah, 2008).

Faktor berikutnya adalah sistem pengendalian akuntansi. Dalam kegiatan berorganisasi baik profit maupun non-profit oriented terdapat sistem pengendalian akuntansi meskipun sederhana. Haryadi (2012) menyebutkan bahwa adanya sistem pengendalian akuntansi pada sebuah organisasi adalah untuk mengurangi risiko terhadap penyimpangan rencana yang telah ditetapkan. Keberadaan sistem pengendalian akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan mengurangi kemungkinan para karyawan untuk menyimpang dari sebuah rencana yang telah ditetapkan seorang pemimpin. Variabel ini sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti terhadap kinerja manajerial, namun penelitian terhadap kinerja karyawan BMT masih jarang dilakukan.

Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang telah mengeluarkan dana besar untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, agar dapat dicapai tingkat kinerja yang dapat diandalkan untuk mencapai tingkat produktivitas. Namun, ternyata bahwa tujuan peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan profesionalitas itu belum dapat mencapai tingkat sebagaimana yang diharapkan organisasi, karena kinerjanya masih rendah. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai jalan seperti memperbaiki perencanaan dan meningkatkan

pengawasan sumber daya manusia. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor individu faktor lingkungan maupun system pengendalian akuntansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Primayanti (2013) bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung (2014) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Tanjungpinang dan Bintan, serta penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2014) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan Genuk Semarang, dan penelitian yang dilakukan oleh Rufaidah (2015) menyatakan bahwa SPA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT se-Yogyakarta, sedangkan menurut Juliana (2011) berpendapat bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Sesuai dengan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul **PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, FAKTOR LINGKUNGAN, DAN SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN BMT SE-MAGELANG**. Penelitian ini merupakan replikasi dari Primayanti (2013) yang sebelumnya menguji Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang. Perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu menambahkan variabel Religiusitas (Nasir,2014), Kompensasi (Hutagalung, 2014), serta menambahkan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi (Rufaidah,2015).



Perbedaan lainnya adalah penelitian ini mengambil sampel pada BMT se-Magelang.

## **B. Batasan Masalah**

Terkait dengan luasnya lingkup permasalahan dan waktu serta keterbatasan dalam penelitian, maka peneliti menentukan batasan masalah dalam penelitian yaitu peneliti hanya membahas permasalahan mengenai pengaruh Faktor Individu yaitu Religiusitas, dan Kompetensi. Sedangkan, Faktor Lingkungan yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan BMT Se-Magelang. Peneliti hanya melakukan penelitian di BMT Magelang.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan?
5. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan?

#### **D. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris, sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Operasional (Praktis)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi instansi atau lembaga dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi BMT Se-Magelang yang lebih baik.

## 2. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi para mahasiswa/i untuk mewujudkan kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi BMT Se-Magelang lebih baik dan sebagai referensi penelitian selanjutnya