

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan aset yang sangat penting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan perusahaan dan seluruh kegiatan operasional perusahaan. Suatu perusahaan harus mempunyai daya saing untuk tetap eksis. Sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat. Seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga suatu prosedur kerja atau keputusan kerja yang lebih efisien. Dan temuan hasil studi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass, 2003).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur

seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seorang pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan (Locander, 2002; Yammarino, 1993).

Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Pola yang terjadi antara atasan atau pimpinan dengan bawahannya dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang

maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin sebagai sebuah bagian dari manajemen memiliki peranan yang penting dalam memberikan serta menentukan sikap tiap individu dan kelompok sehingga membentuk suatu gaya kepemimpinan yang seorang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap pola pikir bawahannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai suatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang memuaskan

Teori yang dikemukakan Maslow (1964) mengenai teori humanistik dan aktualisasi diri yang memaparkan bagaimana cara manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan kinerja mereka, terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Al-Nsour, 2012). Salah satu bentuk mencukupi kebutuhan fisiologis adalah dengan memberikan penghargaan finansial atau kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2004) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja.

Jika penghargaan finansial yang diterima semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Penghargaan finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas jasa mereka (Handoko, 1995). Sementara itu menurut Siswanto yang dikutip oleh Tjahjono (1996), penghargaan finansial adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Trisnaningsih, 2011). Batemann dan Strasser (1984) mengatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena komitmen organisasi itu sendiri merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Sebagai bentuk sikap, komitmen mengarah pada respon emosional dan sebagai bentuk perilaku, komitmen mengacu pada respon emosional individu.

Faktor pendukung untuk terciptanya peningkatan kinerja perusahaan diperlukan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Bukti empiris bahwa tingkat komitmen berhubungan dengan kinerja, berimplikasi pada dugaan bahwa rendahnya kinerja karyawan saat ini tidak hanya disebabkan karena belum diikutsertakannya karyawan dalam bimbingan teknis/pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu oleh rendahnya komitmen karyawan.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi

Agar kinerja yang diharapkan dapat meningkat setelah adanya pengambilan keputusan, suatu organisasi atau perusahaan harus mengadopsi pengendalian-pengendalian yang diperlukan (Hill, 1988 dalam Darma, 2004). Kinerja perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu mengatur serta mengembangkan sumberdaya yang dimiliki dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Citrawati, 2011:2). Salah satunya adalah dengan sistem pengendalian

Sistem pengendalian yang menggunakan informasi akuntansi disebut sebagai pengendalian yang berbasis akuntansi atau sistem pengendalian akuntansi (Simon, 1987). Sistem pengendalian akuntansi adalah semua prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi. Dalam hal ini yang termasuk pengendalian akuntansi adalah sistem perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi.

Sistem pengendalian akuntansi yang dimiliki perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi karena peningkatan perencanaan dan pengendalian terhadap aktivitas dengan cara perbaikan sistem akuntansi diharapkan dapat membantu meningkatkan transparansi dan efisiensi serta efektivitas terutama dalam memberikan informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial perusahaan.

Menurut Romney dan Steinbart (2006) fungsi sistem pengendalian akuntansi adalah menyediakan pengendalian yang memadai untuk mencapai tiga tujuan dasar, yaitu: memastikan bahwa informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi dapat diandalkan, memastikan bahwa aktivitas bisnis dilaksanakan dengan efisien dan sesuai dengan tujuan manajemen, serta tidak melanggar kebijakan pemerintah yang berlaku, dan menjaga aset-aset organisasi. Sistem akuntansi yang efektif merupakan prasyarat bagi kinerja yang lebih baik (Miah dan Goyal, 1990 dalam Darma, 2004).

Dari penjelasan yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap penelitian yang telah dilakukan memiliki hasil yang saling mendukung satu sama lain, karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dengan judul, **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGHARGAAN FINANSIAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH”**.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sukmawati (2008) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan penghargaan finansial atau kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (persero). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variable komitmen organisasi dan sistem pengendalian Akuntansi, serta menghilangkan variable lingkungan kerja fisik. Perbedaan lainnya adalah pengambilan sampel yang dilakukan di Lembaga Keuangan Syariah BMT dengan alasan ingin menganalisa kinerja karyawan lembaga keuangan syariah.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang ada, rumusan masalah yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah sistem pengendalian Akuntansi dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan tersebut, dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh positif penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh positif sistem pengendalian Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Bidang Teoritis

1. Memberikan analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah

2. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

#### Bidang Praktis

1. Bagi manajemen perusahaan : membantu meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dengan mengantisipasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah.
2. Bagi akademisi atau peneliti : sebagai pembandingan hasil penelitian yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah.