

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penelitian tentang keadilan sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja (Kristanto 2013). Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima secara luas (Held, dalam mahmudah, 2010).

Sheppard, dkk., dalam Siti Hidayah 2013 mengajukan definisi keadilan yang lebih tepat bagi wacana organisasi yang mendasarkan pada dua prinsip, yaitu pertama, keadilan memerlukan sebuah penilaian atas keseimbangan (*balance*), yakni perbandingan dua kegiatan yang serupa dalam situasi yang serupa pula, dengan mengevaluasi hasil hasil dari dua orang atau lebih dan menyamakan hasil tersebut kepada nilai *input* yang diberikan. Kedua, kebenaran (*correctness*) yang mengacu pada sebuah kualitas yang membuat keputusan menjadi benar berkaitan dengan aspek-aspek konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural dan kesesuaian dengan moral dan nilai dari waktu.

Selain itu menurut Robbins dalam Siti Hidayah 2013 Keadilan memiliki tingkat kepentingan yang sangat besar bagi setiap manusia. Menurut John Rawl, Filsuf Amerika Serikat yang dianggap filsuf politik terkemuka pada abad ke-20

BAB I

PERMATAHATI

I. Latar Belakang

Penelitian tentang keadilan sosial dalam masyarakat yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Keadilan menjadi salah satu yang semakin penting pada masa sekarang ini. Penelitian-kelompok yang dilakukan pada perusahaan yang apabila tidak segera dilaksanakan dapat menimbulkan kerugian yang banyak di tempat kerja (Kristanto 2013). Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima secara luas (Hidayat, dalam Mahmud, 2010).

Sheppard, dkk., dalam Siti Hidayah 2013 mengemukakan definisi keadilan yang lebih tepat bagi sebuah organisasi yang berdasarkan pada dua prinsip. yaitu pertama, keadilan memerlukan sebuah penilaian atas kesetiaan (loyalty). yakni perbandingan dan kegiatan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. dengan mengutamakan hasil dari orang lain dan lebih dari itu menyamakan hasil tersebut kepada nilai yang diberikan. kedua, keadilan (conviction) yang mengacu pada sebuah kualitas yang merupakan keadilan menjadi benar berkaitan dengan aspek-aspek konsistensi, kejujuran, ketepatan prosedur dan kesetiaan dengan moral dan nilai dari waktu.

Selain itu menurut Robbins dalam Siti Hidayah 2013 Keadilan memiliki tiga konsep yang sangat besar bagi setiap manusia. Menurut John Rawls. Theor Amerika Serikat yang dianggap filosof politik terkemuka pada abad ke-20

menyatakan bahwa "keadilan adalah kelebihan (virtue) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran. Berdasarkan prinsip keadilan, apabila karyawan mempersepsikan suatu ketidakadilan, maka mereka dapat meramalkan untuk mengambil salah satu dari enam pilihan, yaitu:

- 1) mengubah masukan mereka
- 2) mengubah keluaran mereka
- 3) mendistorsikan persepsi mengenai diri
- 4) mendistorsi persepsi mengenai orang lain
- 5) memilih acuan yang berlainan
- 6) berhenti dari pekerjaan

Konsep keadilan yang dimaksud di sini adalah keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural (Koopman dalam Hidayah dan Haryani 2013). Sedangkan Parker dan Kohlmeyer, dalam Kadarudin dkk., lebih spesifik mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya.

Keadilan distributif adalah keadilan yang menyangkut *outcomes* dan *reward* pada anggota perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan yang dimana para pegawai tersebut akan menilainya apakah *reward* tersebut memang adil untuk di berikan atau tidak. Perhatian tentang keadilan distributif dirasa cukup adil dari penempatan hasil atau pemberian penghargaan kepada para anggota perusahaan (Yohanes dan Puspita., 2005).

menyatakan bahwa "keadilan adalah kegiatan (virtue) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran. Berdasarkan prinsip keadilan, apabila karyawan memperoleh suatu ketidakadilan, maka mereka dapat memintakan untuk mengambil salah satu dari enam pilihan, yaitu:

- 1) mengubah masalah mereka
- 2) mengubah keluhan mereka
- 3) mendisistorsikan persepsi mengenai diri
- 4) mendisistorsi persepsi mengenai orang lain
- 5) memilih acuan yang berlainan
- 6) bertahan dari pekerjaan

Konsep keadilan yang dimaksud di sini adalah keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural (Koorman dalam Hidayah dan Haryani 2013). Sedangkan Parker dan Kohnmeyer dalam Kadarnadin dkk., lebih spesifik mendefinisikan keadilan organisasi sebagai kondisi pekerjaan yang memperhatikan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya.

Keadilan distributif adalah keadilan yang menggunakan *outcome* dan *reward* pada anggota perusahaan. Perusahaan memperhatikan pengharapan kepada karyawan yang tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan yang dimana pada *reward* tersebut akan memilikinya *reward* tersebut memang adil untuk di berikan atau tidak. Perhatian tentang keadilan distributif diura cukup adil dari beberapa hasil atau pemberian pengharapan kepada para anggota perusahaan

(Yohanes dan Pusita... 2002).

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi (Alotaibi dalam Hidayah dan Haryani, 2013). Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya (Gilliland dalam Hidayah dan Haryani, 2013).

Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi (Beugre dalam Hidayah dan Haryani, 2013).

Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et al., dalam Nugraheni dan Wijayanti, 2009).

Dari kajian teoritikal di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu

բազմաթիվ ինտելեկտուալ ծախսեր կատարելու ևս մեծ ծախսեր են, որոնք կարող են հանգեցնել ընդհանուր առմամբ անարդյունավետության:

Ըստ կազմակերպության մեջ գործող մարտնչական բարձր կազմակերպության մասին Մոնթեմբերտի վան Վիլհելմի (3000):

Խորհրդարանական զանգվածը իմնականում չունի իր անհատական կարողությունները (Մոնթեմբերտի Վիլհելմի, 3000):

Բարձր կազմակերպության մեջ գործող մարտնչական զանգվածը իմնականում չունի իր անհատական կարողությունները (Մոնթեմբերտի Վիլհելմի, 3000):

Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով: Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով: Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով:

Իմնականում չունի իր անհատական կարողությունները (Մոնթեմբերտի Վիլհելմի, 3000):

Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով: Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով: Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով:

Կրթության միջոցով կարող ենք կազմակերպել մարտնչական զանգվածը, որը կարող է զբաղվել իր անհատական կարողություններով:

mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka (Supardi, 2008).

Keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi bawahan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut dan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan menentukan apakah penghargaan yang mereka terima seperti promosi atau kenaikan jabatan dan peningkatan gaji. Keadilan prosedural yang bernilai tinggi atau rendah akan terjadi saat pihak bawahan merasakan bahwa prosedur dalam perusahaan dan proses yang terjadi dalam perusahaan adalah adil atau tidak adil.

Sedangkan penilaian mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan alokasi tersebut mengacu pada keadilan prosedural (Cropanzano dan Greenberg dalam Kadarudin). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan (Alexander dan Ruderman, dalam Supardi, 2008).

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi dalam Hidayah dan Haryani, 2013). Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya.

Mengacu pendapat Beugre dalam Hidayah dan Haryani, (2013) bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Quinones dalam Yohanes dan Puspita, (2005) mengusulkan bahwa meskipun suara memiliki banyak perbedaan aspek-aspek, yang paling penting darinya adalah sudut pandang bahwa pekerja benar-benar memiliki kesempatan untuk menggambarkan rasa keberatannya. Oleh karena itu, organisasi dapat memiliki banyak saluran potensial yang tersedia untuk mengajukan keberatan-keberatan mengenai kebijakan atau peristiwa, hal ini dapat terjadi kecuali pegawai mengetahui apakah saluran-saluran ini ada dan bagaimana menggunakannya, dan mempercayai bahwa keberatan mereka tersebut benar-benar akan dipertimbangkan, saluran ini telah digunakan dalam menghasilkan perasaan-perasaan rasa adil dan keadilan.

Pengendalian akuntansi adalah pengendalian yang menggunakan ukuran-ukuran keuangan salah satunya adalah anggaran. Anggaran digunakan sebagai pedoman kerja, sebagai alat pengkoordinasian kerja, dan sebagai alat pengawasan kerja. Dengan demikian, anggaran merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan fungsi-fungsinya (Munandar dalam Hartati, 2008). Tujuan dari adanya pengendalian akuntansi adalah untuk menjamin bahwa langkah-langkah akuntansi telah dilakukan dan tercapai integritas finansial dari aktivitas-aktivitas organisasi (Anna, dkk dalam Juliana, 2011).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan pasti akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan tersebut dan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada tetapi tidak menyenangkan dan nyaman akan membuat suasana menjadi tidak mendukung dan para karyawan menjadi merasa tidak nyaman untuk bekerja dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang mereka kerjakan.

Bagi suatu organisasi, masalah kinerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis – habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi organisasi. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika dikaitkan dengan era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara,

2004). Kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu (Ambar T dan Rosidah, 2003).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Gomes dalam Nugroho (2006), kinerja adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja karyawan di atas, maka kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan standar yang sudah ditentukan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan ini mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar pula.

Istilah BMT adalah penggabungan dari dua kata, yaitu *baitul maal dan baitul tamwil*. Secara etimologis *baitul maal* berasal dari kata *bait* dan *al-maal*. *Bait* artinya bangunan atau rumah, sedangkan *al-maal* berarti harta benda atau kekayaan. BMT adalah lembaga keuangan mikro yang mendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. BMT terdiri dari dua istilah, *baitul maal* lebih mengarah pada usaha – usaha mengumpulkan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq dan sodaqoh, sedangkan

baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersil (Sudarsono, 2004).

BMT pada dasarnya merupakan pengembangan dari konsep ekonomi dalam Islam terutama dalam bidang keuangan. Istilah BMT merupakan penggabungan dari Baitul Maal dan Baitul tamwil. Baitul maal adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (sosial). Sumber dana diperoleh dari zakat, infak, dan sedekah, atau sumber lain yang halal. Kemudian, dana tersebut disalurkan kepada mustahik yang berhak atau untuk kebaikan. Adapun baitul tamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat *profit motive*. Pemhimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi, yang dijalankan berdasarkan prinsip syariat (Hertanto dalam Azis, 2009).

Berdasarkan latar belakang diatas serta pendapat dalam penelitian terdahulu maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF Keadilan PROSEDURAL SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI BMT DI KABUPATEN CILACAP.”

Penelitian ini merupakan replikasi dari Siti Hidayah & Haryani, (2013) dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. Nugraheny & Wijayanti, (2009) dengan judul pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap

Baitul Tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Sudarsana, 2004).

BMT pada dasarnya merupakan pengembangan dari konsep ekonomi dalam Islam terutama dalam bidang keuangan. Jikalau BMT merupakan pengembangan dari Baitul Tamwil, Baitul Maal adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang berasal (sosis). Sumber dana diperoleh dari zakat, infak, dan sedekah, atau sumber lain yang halal. Kemudian, dana tersebut disalurkan kepada mustahik yang berhak atau untuk kebaikan. Adapun baitul tamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatannya adalah mengimpon dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat profit motive. Pemimponan dan diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi yang dijalankan berdasarkan prinsip syariah (Hicanto dalam Axis, 2009).

Berdasarkan latar belakang diatas serta pendapat dalam penelitian terdahulu maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KUALITAS DISTRIBUTIF KEADILAN PROSEDURAL SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI BMT DI KABUPATEN CILACAP."

Penelitian ini merupakan replikasi dari Siti Hidayah & Harjanti, (2013) dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. Nugrahenny & Wijayanti, (2009) dengan judul pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap

Kinerja Studi kasus pada Akademi Universitas Muria Kudus. Juliana, Mega 2008 Komitmen Organisasi, Pengaruh partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Ida Nurjannah, (2014) dengan judul Pengaruh Religiusitas, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada karyawan bagian akuntansi pada Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan sampel penelitian adalah karyawan bagian akuntansi BMT di kabupaten Cilacap, dan menambahkan dua variabel yaitu Sistem Pengendalian Akuntansi dan lingkungan kerja, karena pada penelitian sebelumnya tidak menambahkan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi oleh Juliana, 2011 dan Lingkungan Kerja oleh Ida Nurjannah, 2014. Selain itu tahun penelitian dan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian akuntansi yang bekerja di BMT di kabupaten Cilacap dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2015.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT ?

(Studi empiris pada karyawan bagian akuntansi pada Lembaga Keuangan Syariah) Kinerja Studi kasus pada Akademi Universitas Muria Kudus. Juliana. Megas 2008 Komite Organisasi, Pengaruh partisipasi Anggaran. Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Ida Nurjanah. (2014) dengan judul Pengaruh Religiusitas, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan sampel penelitian adalah karyawan bagian akuntansi BMT di kabupaten Cilacap dan menambahkan dua variabel yaitu Sistem Pengendalian Akuntansi dan lingkungan kerja karena pada penelitian sebelumnya tidak menambahkan variabel Sistem Pengendalian Akuntansi oleh Juliana, 2011 dan lingkungan Kerja oleh Ida Nurjanah, 2014. Selain itu dalam penelitian dan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian akuntansi yang bekerja di BMT di kabupaten Cilacap dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2015.

2. Rumusan Masalah

- Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
1. Apakah keadaan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT?
 2. Apakah keadaan prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT ?

3. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- b. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- c. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- d. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi akademis :

Menambah wawasan dan pengetahuan yang khususnya berkaitan tentang keadilan distributif, keadilan prosedural, Sistem Pengendalian Akuntansi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT kabupaten Cilacap.

3. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan membuktikan bukti empiris pengaruh kredibilitas distribusi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- b. Untuk menguji dan membuktikan bukti empiris pengaruh kredibilitas prosedur terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- c. Untuk menguji dan membuktikan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT
- d. Untuk menguji dan membuktikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi akademis :
Menambah wawasan dan pengetahuan yang khususnya berkaitan tentang kredibilitas distribusi, kredibilitas prosedur, Sistem Pengendalian Akuntansi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT kabupaten Cilacap.

b. Bagi praktisi :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis di BMT yang ada di Kabupaten Cilacap mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian akuntansi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.