

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Baru-baru ini kasus kecurangan menimpa salah satu perusahaan elektronik asal Jepang yaitu Toshiba Corporation. Nama toshiba sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat dunia, produknya telah banyak menghiasi perkakas rumah dengan berbagai produk elektroniknya. Kasus kecurangan akuntansi yang dialami oleh toshiba terungkap pada tahun 2015, toshiba terbukti melakukan pembohongan publik dan investor dengan cara menggelambungkan keuntungan di laporan keuangan hingga *overstated profit* 1,2 miliar US dollar sejak tahun fiskal 2008. Di dalam kasus ini juga menyeret beberapa petinggi toshiba yang terlibat dan langsung mengundurkan diri, termasuk diantaranya presiden direktur Toshiba Hisao Tanaka, wakil presdir Norio Sasaki dan Chief Executive Atsutoshi Nishida.

Kasus kecurangan serupa juga dialami oleh salah satu lembaga bank syariah yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), salah satu cabang bank syariah mandiri terseret kasus penyaluran kredit fiktif senilai 102 miliar. Di dalam dunia perbankan kasus seperti ini bukan pertama kali terjadi, sebelumnya juga ada kasus yang dilakukan oleh petugas *Customer Service* yang memanfaatkan kepercayaan nasabah untuk kepentingan sendiri. Kecurangan seperti ini dilakukan dengan cara menyetujui pencairan deposito prime customer tanpa didukung dengan bilyet asli. Kasus seperti ini dialami oleh Citibank yang dilakukan oleh Melinda dee.

Kasus-kasus diatas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang menyalah gunakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, masih banyak individu-individu yang menggunakan tanggung jawabnya untuk kepentingan pribadi, hal ini mungkin saja disebabkan oleh keadaan ekonomi dan kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi. Kasus-kasus diatas mengindikasikan bahwa masih rendahnya tingkat religiusitas yang dimiliki oleh setiap individu yang ada di beberapa perusahaan. Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang ada di dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi tindakan dan cara berfikir seseorang. Karyawan yang memiliki pengembangan karir yang bagus akan membuatnya merasa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya dan akan selalu berpikir lebih jauh.

Di sebuah lembaga atau bank di dalam nya diisi oleh sekumpulan orang yang mempunyai latar belakang dan pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini lah yang membuat suasana dan lingkungan di sebuah bank berbeda-beda. Hal ini juga dapat mempengaruhi perilaku dan kebiasaan seseorang yang ada di dalamnya. Dari sinilah yang nantinya akan memunculkan sisi positif atau sisi negatif yang akan dilakukan oleh seseorang yang ada di dalamnya. Karena bank adalah lembaga jasa yang melayani penyimpanan dan penyaluran uang dari nasabah atau bisa disebut sebagai tempat berkumpulnya uang nasabah. Dengan demikian akan banyak godaan yang akan dilalui oleh para karyawan yang ada di dalamnya, karena sebagian besar kecurangan yang

dialami oleh sebuah bank yaitu adanya keterlibatan dari bagian akuntansi ataupun kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal bank itu sendiri. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau bank diantaranya seperti religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya kerja, dan pengembangan karir. Faktor – faktor tersebut kalau tidak di selesaikan dengan cara yang tepat akan mengakibatkan penurunan performa kinerja karyawan yang ada di perusahaan dan juga dapat merugikan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu bagian penting yang ada di semua perusahaan karena karyawan merupakan kumpulan orang yang bekerja dan menjalankan segala aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting dalam mengelola dan menjalankan segala aktivitas yang ada agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan terdiri dari banyak bagian dan mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing dan saling keterkaitan antara bagian satu dengan lainnya, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah dibuat.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan karena kinerja karyawan dinilai baik menurut individu maupun kelompok. Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, khususnya karyawan bagian akuntansi karena bagian akuntansi merupakan bagian yang bertugas dalam pengelolaan keuangan perusahaan. Karyawan bagian akuntansi harus dapat membantu perusahaan dalam merancang pembuatan penganggaran dalam mencapai target atau tujuan perusahaan, memberikan informasi terkait keuangan perusahaan dan mengelola keuangan perusahaan. Karyawan bagian akuntansi merupakan bagian yang cukup vital karena bagian akuntansi menjadi orang pertama dalam melayani dan mengelola keuangan bank dan nasabah.

Penelitian tentang kinerja karyawan atau pegawai sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu untuk membantu meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah yang ada. Seperti penelitian berikut: penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) tentang “pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pengajar”. Hasil penelitian ini diketahui bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2016) tentang “pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Karmandita (2014) tentang “pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan si doi hotel dan restoran legian”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardana dkk (2013) tentang “kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kesehatan fisik untuk memprediksi prestasi belajar mahasiswa akuntansi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa akuntansi sedangkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kesehatan fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi belajar mahasiswa akuntansi.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), Harlie (2016), Karmandita (2014) dan Ardana dkk (2013). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi variabel independen dari beberapa penelitian diatas yaitu religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu obyek dan tahun penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017 dengan obyek penelitian kinerja karyawan bank umum syariah di wilayah DIY. Peneliti memilih bank umum syariah karena ruang lingkupnya lebih luas, berskala besar dibandingkan

dengan bank syariah yang lainnya dan juga kinerja bank umum syariah lebih kompleks. Selain itu perkembangan bank syariah yang ada di DIY lebih tinggi di bandingkan dengan rata-rata pertumbuhan bank syariah secara nasional. Hal ini dikarenakan meningkatnya animo masyarakat terhadap bank syariah.

Berdasarkan hal tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut "PENGARUH RELIGIUSITAS, KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menguji dan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja yang ada terhadap kinerja karyawan

4. Menguji dan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi yang ada di perusahaan terhadap kinerja karyawan
5. Menguji dan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Dalam Bidang Teoritis

Menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun untuk pengembangan ilmiah tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir.

##### 2. Dalam Bidang praktik

###### a. Bidang Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi lembaga perbankan syariah agar kedepannya dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi masalah yang terkait dengan pengaruh religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

b. Bidang Akademis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan dan pemahaman baru bagi peneliti sendiri atau pembaca terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan khususnya terkait dengan kinerja karyawan.