

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengertian dari kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang telah melaksanakan tugasnya, tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Mangkunegara, 2007). Berdasarkan pengertian tersebut, prestasi kerja merupakan suatu dasar atau standar yang dibuat perusahaan dalam memberikan target melalui tuntutan yang harus di capai oleh karyawan. Dampak prestasi kerja dapat terlihat dari target yang diinginkan dengan seberapa besar hasil yang di tempuh, apakah sepenuhnya target tersebut dapat terpenuhi. Peningkatan produktivitas perusahaan berasal dari prestasi kerja yang baik, sehingga prestasi kerja bisa berdampak pada kenaikan mau pun penurunan pendapatan di perusahaan. Seringkali, target yang ditetapkan perusahaan dan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) belum tercapai dengan baik. Dalam pencapaian kinerja yang baik, diperlukan prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan melakukan upaya serta inovasi untuk kemajuan perusahaan mereka.

Dalam penelitian mengenai prestasi kerja penulis ingin mengetahui faktor-faktor apakah yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, penulis memilih BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) sebagai

objek penelitian. Lembaga syariah di Indonesia telah berkembang setiap tahunnya. Prospek pendirian lembaga keuangan syariah sangat baik dan dapat menguntungkan kedua belah pihak antara lembaga itu sendiri dan masyarakat yang membutuhkan. Banyak sekali lembaga-lembaga berbasis syariah yang didirikan oleh sekelompok masyarakat mulai dari yang hanya mempunyai satu kantor saja, hingga mempunyai beberapa cabang. Pendirian Induk Koperasi Syariah BMT (Inkopsyah BMT) misalnya, yang merupakan gerakan koperasi sekunder yang didirikan oleh primer koperasi yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. Inkopsyah BMT adalah wadah perkumpulan bagi BMT yang bertujuan dalam membangun tatanan perekonomian nasional untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan syariah Islam (<http://indukbmt.co.id/>). Berikut ini adalah tabel laba tahun berjalan Inkopsyah BMT:

**Tabel 1.1**

**Tabel Laba Tahun Berjalan Inkopsyah BMT**

<b>Inkopsyah BMT Laba Tahun Berjalan</b>	
2011	2.076.484.098,94
2012	2.207.951.362,95
2013	2.094.688.165,00
2014	3.170.995.769,96
2015	3.360.583.972,00
2016	1.786.000.000,00

Sumber: Laporan Keuangan Inkopsyah (<http://indukbmt.co.id/>)

Pada tahun 2013, Induk Koperasi Syariah BMT sempat mengalami penurunan laba tahun berjalan, namun pada tahun 2014 terjadi kemajuan pesat dalam memperoleh laba tahun berjalan hingga menyentuh angka Rp3,17 miliar. Fluktuasi nilai tukar rupiah terhadap dollar yang sebelumnya terjadi pada tahun 2015 dan sempat melewati angka Rp14.000,- per US\$1 sempat memengaruhi situasi perekonomian Indonesia menjadi kurang stabil. Induk Koperasi Syariah BMT masih dapat menumbuhkan laba tahun berjalan yaitu tahun 2014 sebesar Rp3,17 miliar naik menjadi Rp3,36 miliar pada 2015, namun kembali mengalami penurunan laba berjalan yang cukup drastis di tahun 2016, pada tahun 2016 laba tahun berjalan turun menjadi Rp1,78 miliar.

Berdasarkan data di atas, Induk Koperasi Syariah BMT belum dapat menstabilkan dan menaikkan laba tahun berjalan setiap tahunnya, masih terjadi kenaikan dan penurunan laba tahun berjalan, pada tahun 2016 laba yang di dapat mengalami penurunan yang cukup drastis. Melalui informasi yang diperoleh dari Induk Koperasi Syariah BMT, peneliti memilih BMT yang terdapat di lingkungan masyarakat untuk dilakukan penelitian. Peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apakah yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan BMT dengan menggunakan beberapa variabel, karena prestasi kerja merupakan dasar bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan mau pun lembaga. Kinerja karyawan yang baik secara konsisten, serta kerja keras karyawan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja perusahaan sehingga target-target yang

sudah direncanakan bisa tercapai. Etos kerja dalam Islam terdapat pada Surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan,” (QS. At-Taubah: 105).*

Dalam pengelolaan keuangan BMT, penulis ingin mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban. Dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, terdapat informasi akuntansi yang dihubungkan dengan manajer, dimana manajer tersebut memiliki wewenang atas adanya informasi tersebut untuk kemudian dimintakan pertanggungjawaban pada manajer yang terlibat atau bersangkutan (Mulyadi, 2001). Menurut Mulyadi bahwa dalam penyusunan anggaran tiap-tiap manajer merencanakan pendapatan dan biaya yang telah menjadi tanggungjawabnya di bawah koordinasi dari manajemen puncak. Berdasarkan pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan dalam pengaturan dan pengawasan unit-unit yang terdapat dalam struktur organisasi. Suatu organisasi dibagi menjadi beberapa bagian yang disebut sebagai pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi tugas-tugas tertentu. Akuntansi pertanggungjawaban dapat

berpengaruh terhadap prestasi kerja pada masing-masing karyawan. Informasi yang didapat dari akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan untuk pertimbangan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer dan pihak-pihak internal perusahaan.

Menurut Viyanti dan Tin (2010) agar tercapainya suatu pengendalian dan pengukuran dari prestasi kerja, memerlukan penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban yang baik. Akuntansi pertanggungjawaban digunakan sebagai sarana perusahaan untuk bisa mengevaluasi dan membandingkan kemampuan dari para manajer, sehingga akan terbentuk sistem dasar pengukuran prestasi kerja. Laporan akuntansi pertanggungjawaban digunakan perusahaan sebagai dasar dalam pembuatan analisis yang mempunyai tujuan untuk mengukur dan mengevaluasi prestasi kerja dari tiap unit pada pusat pertanggungjawaban.

Penelitian ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Juita (2014). Dalam penelitian tersebut, menganalisis tentang akuntansi pertanggungjawaban pada PT. PLN Persero Tanjungpinang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada penelitian ini tidak hanya terfokuskan pada penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada sebuah perusahaan saja, namun terdapat variabel dependen yaitu peneliti menggunakan penilaian prestasi kerja karena prestasi kerja berpengaruh pada kondisi perusahaan, semakin bagus prestasi kerja karyawan maka diharapkan semakin bagus pula perusahaan tersebut berkembang sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan yang

telah ditetapkan dengan meningkatnya laba. Serta obyek penelitian ini adalah BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlintyas (2011) mengenai pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi pada hubungannya terhadap prestasi kerja di PT. Citra Mandiri Multi Finance menyimpulkan bahwa pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi dengan prestasi kerja pada BMT.

Suprihatiningrum dan Bodroastuti (2012) menyatakan bahwa agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan, motivasi bekerja perlu ditumbuhkan sehingga karyawan dapat meraih segala sesuatu yang diinginkan. Jika semangat kerja menjadi tinggi, dengan semangat tersebut karyawan dengan cepat dan tepat bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang telah dibebankan.

Penelitian ini menambah variabel independen yaitu kompensasi karyawan dan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Kompensasi karyawan secara umum digunakan oleh penelitian lain, sedangkan *locus of control* menurut Ghufro dan Risnawita (2011) merupakan pusat kendali sebagai salah satu faktor yang menentukan perilaku tiap individu. Seseorang memiliki kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri,

sehingga peneliti tertarik untuk menambahkan variabel kompensasi dan *locus of control* dalam penelitian ini.

Dengan adanya kebutuhan masyarakat terhadap BMT, penulis ingin mengetahui bagaimana faktor apakah yang dapat berpengaruh kualitas kinerja dan prestasi kerja yang dicapai oleh BMT melalui pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, motivasi, kompensasi dan *locus of control*. Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan?

5. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap hubungan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan yang ingin peneliti dapatkan pada penelitian ini, yaitu:

1. Menguji dan menemukan bukti empiris bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Menguji dan menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Menguji dan menemukan bukti empiris bahwa *locus of control* berpengaruh atau dapat memperkuat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan
5. Menguji dan menemukan bukti empiris bahwa *locus of control* berpengaruh atau dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat kepada pihak lain, diantaranya:

1. Manfaat di Bidang Teoritis

Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta wawasan dan pengalaman penulis mengenai beberapa



faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja pada karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta. Bagi dunia akademisi, peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan tambahan ilmu pengetahuan bagi akademisi dalam penelitian-penelitian selanjutnya mengenai prestasi kerja.

## 2. Manfaat di Bidang Praktik

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai tambahan informasi untuk mengevaluasi dan memperbaiki perkembangan lembaga di masa depan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kualitas kinerja lembaga.