

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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 tren 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 wat Tamwil (BMT). BMT memiliki dua orientasi dalam menjalankan kegiatannya, yaitu non-profit oriented dalam bidang zakat, infaq, dan shadaqoh serta profit oriented pada usaha pengumpulan 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 jumlah kompensasi yang diterima, kompetensi yang dimiliki setiap karyawan, motivasi karyawan, sistem pengendalian akuntansi, serta kenyamanan kondisi lingkungan kerja karyawan.

Kabupaten Cilacap sebagai kabupaten terluas di Jawa Tengah memiliki lebih dari 50 BMT yang tersebar di setiap penjuru daerah. Masalah yang dihadapi masing-masing BMT juga berbeda. Kasus yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah kasus penggelapan uang yang dilakukan Suswati di BMT senilai lebih dari Rp 100.000.000,00 pada bulan Januari 2014 (Tribunnews.com). Hal ini menjadi sorotan bagi masyarakat bahwa kinerja karyawan di BMT perlu dikaji. Pihak BMT dan masyarakat perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya karyawan bagian akuntansi.

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

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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014), Posuma (2013), Damayanti *et al* (2013), Kasenda (2013), Akbar (2012), dan Malonda (2014) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini masih perlu diperjelas karena penelitian Lakoy (2013) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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. Penelitian yang meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja sudah beberapa kali dilakukan seperti oleh Sanjaya dan Indrawati (2014), Setiawan dan Dewi (2014), dan Posuma (2013). Mereka menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, variabel tersebut masih jarang diteliti pada kinerja karyawan BMT.

Faktor yang tidak kalah penting adalah motivasi. Dalam bekerja setiap karyawan memiliki motivasi masing-masing. Motivasi juga menjadi tolak ukur

bekerja pastilah akan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan sebelumnya oleh Malonda *et al* (2014), Damayanti *et al* (2013), Kasenda (2013), Putra (2013), dan Sari (2011) yang berpendapat bahwa motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Hasil yang lain didapatkan oleh Lakoy (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan pada sebuah perusahaan perlu rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat ditemukan dari hal-hal yang sederhana seperti penataan ruang kerja. Penataan ruang kerja yang baik dan tepat dapat membuat karyawan lebih cepat dalam menjalankan tugasnya. Hal lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja misalnya adalah keberadaan air conditioner (AC) yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman dalam bertugas. Variabel ini pernah diteliti sebelumnya oleh Setiawan dan Dewi (2014), Sanjaya dan Indrawati (2014), dan Putra (2013). Penelitian mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartati (2008) dan Haryadi (2012) mengemukakan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berarti semakin sering sebuah organisasi menerapkan sistem pengendalian akuntansi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Di sisi lain, Juliana (2011) berpendapat bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan hasil berbeda dan masih jarang dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan BMT, maka variabel ini perlu diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut:

“FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (Studi Empiris pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Cilacap dan Sekitarnya)”.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu dengan kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya?
5. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap

4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap dunia akademis untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.
2. Bagi BMT, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi