

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Berkembangnya perekonomian masyarakat saat ini membuat industri lembaga keuangan semakin dibutuhkan masyarakat sebagai wadah untuk mengelola keuangan. Menurut Rahman (2014), tumbuh dan berkembangnya industri lembaga keuangan sangat menggembirakan karena minat masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah juga bertambah. Tidak hanya perbankan syariah, salah satu industri lembaga keuangan yang menjadi minat masyarakat adalah *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang menjalankan prinsip syariah berdasarkan Al'Qur'an dan Hadis dengan pembagian keuntungan berdasarkan sistem bagi hasil. BMT menjadi minat masyarakat khususnya masyarakat muslim karena BMT membagikan keuntungan kepada anggota berdasarkan sistem bagi hasil sehingga tidak mengandung unsur riba yang haram bagi umat muslim.

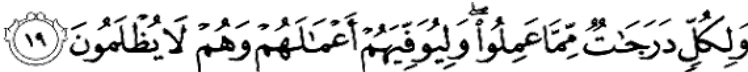
BMT biasanya memiliki badan hukum berbentuk koperasi sehingga BMT juga disebut sebagai koperasi syariah. Berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Pasal 17 Ayat 4 tentang Ruang Lingkup Standar Operasional Manajemen Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan Unit Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (USPPS) menyebutkan bahwa standar operasional manajemen keuangan KSPPS/USPPS terdiri dari keseimbangan arus dana, penggunaan

kelebihan dana, penghimpunan dana dari luar, pembagian SHU, pelaporan keuangan dan pengukuran kinerja koperasi. Oleh karena itu, bagian akuntansi dan keuangan sangat diperlukan KSPPS/USPPS termasuk BMT untuk membantu melaksanakan operasional keuangan tersebut.

Industri lembaga keuangan merupakan industri yang mengutamakan pelayanan kepada nasabah (Shaputra dan Hendriani, 2015). Perbaikan pelayanan kepada nasabah merupakan cara untuk meningkatkan bisnis. Oleh karena itu, industri lembaga keuangan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas demi meningkatnya kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Riyanti dan Sudibya (2015), adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dalam perusahaan memiliki peran penting bagi perusahaan yaitu mencapai tujuan perusahaan. Karena perannya yang penting tersebut, karyawan bagian akuntansi dan keuangan diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil dan prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan target kinerja dapat membantu BMT dalam mempercepat pencapaian tujuan dan bertahan dalam menghadapi persaingan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari karyawan termasuk faktor psikologis, seperti kompetensi dan motivasi. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari

perusahaan, seperti Sistem Pengendalian Internal (SPI), Sistem Informasi Akuntansi (SIA), dan kompensasi. Kinerja menurut perspektif Islam dapat dinilai berdasarkan hubungan antara hasil dan pekerjaan yang dilakukan manusia sebagai kewajibannya. Hal tersebut sesuai dengan Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19:



Artinya: *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah Mencukup-kan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Allah akan membalas amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dilakukannya. Apabila seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka akan memperoleh hasil dan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik dapat mengangkat derajat manusia lebih tinggi dibanding lainnya. Jadi, kinerja seseorang akan sejalan dengan proses pelaksanaan pekerjaannya.

Kompetensi adalah gabungan dari unsur potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja yang diwujudkan dalam tindakan (Rahman, 2014). Apabila BMT menempatkan kompetensi karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah sehingga dapat menghemat waktu kerja. Upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kompetensi dapat dilakukan melalui banyak cara, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madjir dan Yuniar

(2013); Rahman (2014) dan Shaputra dan Hendriani (2015), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam diperlukan karyawan BMT karena pekerjaan karyawan dikerjakan atas dasar kewajiban beribadah. Tingginya kinerja karyawan dapat ditandai dengan perilaku karyawan yang selalu termotivasi untuk kreatif dan inovatif serta berusaha melakukan perbaikan dalam melaksanakan tanggung jawab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012); Riyanti dan Sudibya (2015) dan Harahap (2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Gitayani dkk., 2015). Penerapan SPI yang baik bagi perusahaan yaitu SPI yang dijadikan kontrol karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mengusahakan agar proses kerja yang dilakukan tidak ada unsur kecurangan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014); Gitayani dkk. (2015); dan Hakim dkk. (2016), SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan salah satu cerminan penggunaan teknologi informasi dalam perusahaan. Peran SIA dalam perusahaan berguna untuk membantu mengelola dan mengendalikan aktivitas yang terkait dengan keuangan (Dita & Putra, 2016). Dengan menggunakan

SIA, karyawan lebih mudah dalam memproses transaksi dan data sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016); Novalia dkk. (2016); dan Hasanuh (2016), SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji termasuk kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pada perusahaan (Satriowati dkk., 2016). Penerapan kompensasi tersebut dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khuzaini (2015) dan Satriowati dkk. (2016), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan yang terdapat di lembaga keuangan khususnya bagian akuntansi dan keuangan banyak dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal karyawan. Penelitian ini dilakukan di BMT karena ingin mengetahui bagaimana BMT sebagai lembaga keuangan mikro dalam mengelola kinerja karyawannya. Sampel yang diambil adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan karena bagian akuntansi dan keuangan sangat bersinggungan langsung dengan operasi utama perusahaan khususnya BMT.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Internal dan Eksternal Karyawan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Mal***

*Wat Tamwil*". Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal Wat Tamwil* dengan variabel kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan sistem pengendalian akuntansi. Keterbaruan dari penelitian ini terletak pada model penelitian, variabel dan subyek penelitian. Peneliti membagi faktor-faktor tersebut menjadi faktor internal dan eksternal. Variabel dalam faktor internal yaitu kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dalam faktor eksternal terdiri dari sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan kompensasi. Peneliti mengambil subyek penelitian pada BMT yang terdapat di Pekalongan dengan sampel karyawan bagian akuntansi dan keuangan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Prayudha (2014) menggunakan sampel penelitian bagian akuntansi saja.

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan dengan studi empiris pada BMT yang terdapat di Pekalongan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Adapun batasan masalah tersebut yaitu:

- a. Faktor internal dibatasi pada kompetensi dan motivasi kerja
- b. Faktor eksternal dibatasi pada sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan kompensasi

- c. Responden difokuskan pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris kompetensi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

- d. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan
- e. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris kompensasi terhadap kinerja karyawan

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi akademisi sebagai penambah literatur kepustakaan khususnya bagi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat praktik**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi manajemen BMT sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola karyawan khususnya bagian akuntansi dan bagian keuangan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga kegiatan operasional lembaga keuangan syariah dapat berjalan dengan optimal.

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi lembaga pendidikan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya, sebagai pertimbangan dalam mengelola karyawan khususnya bagian akuntansi dan bagian keuangan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.