

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Selain itu perbankan dalam melaksanakan kegiatannya juga melakukan pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap bank.

Perbankan merupakan suatu lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan-perusahaan (A. Abdurrachman, 2014:6).

Menurut Otoritas Jasa Keuangan, perbankan dibagi menjadi 3 jenis, yaitu Bank Umum, Bank Syariah dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Umum adalah bank yang melakukan kegiatannya secara konvensional untuk memberikan layanan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Adapun contoh yang termasuk Bank Umum adalah BRI, BNI, Bank Mandiri, dan BTN. Selanjutnya Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatannya berdasar prinsip syariah atau bagi hasil saling menguntungkan, mengedepankan aspek keadilan, etika, dan nilai-nilai kebersamaan dalam berkegiatan. Adapun contoh yang termasuk Bank Syariah adalah Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah dan BNI

Syariah. Jenis bank berikutnya adalah Bank Perkreditan Rakyat, yaitu bank yang melaksanakan kegiatannya secara konvensional maupun berdasar prinsip syariah yang tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran pada kegiatannya.

Dikutip dari laman universalbpr.co.id, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sebagai bank, BPR tetap memiliki fungsi utama untuk menjalankan fungsi intermediasi atau perantara keuangan. Yaitu mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat, baik dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dengan tujuan mendorong kegiatan usaha masyarakat. Terutama untuk disalurkan pada usaha retail dan kredit kecil. Berdasarkan data dari Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo), saat ini BPR-BPRS di Indonesia berjumlah 1.558 BPR-BPRS yang kepemilikannya 100% Indonesia. Dari jumlah tersebut BPR dapat digolongkan dalam beberapa kategori, yaitu berdasarkan kepemilikannya, berdasarkan pengelolaannya, dan berdasarkan jenisnya.

Berdasarkan kepemilikannya, BPR dibagi menjadi dua, yaitu BPR yang dimiliki oleh pemerintah (PERUMDA, PT) dan BPR yang dimiliki oleh swasta (Putra dkk, 2021). Berdasarkan pengelolaannya, BPR terbagi menjadi dua, yaitu BPR konvensional (BPR) dan BPR Syariah (Pangkey & Dotulong, 2022). Berdasarkan jenisnya, maka BPR dapat digolongkan menjadi tiga, pertama adalah BPR Badan Kredit Desa (BKD), kedua adalah BPR Bukan Badan Kredit

Desa, ketiga adalah LDKP, Lembaga Dana Dan Kredit Pedesaan (Pangkey & Dotulong, 2022).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, PERUMDA BPR merupakan Badan Usaha Milik Daerah dengan jenis usaha Bank Perkreditan Rakyat yang seluruh modalnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah dan tidak terbagi atas saham. PERUMDA BPR merupakan lembaga keuangan yang terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sehingga PERUMDA BPR merupakan lembaga jasa keuangan yang resmi beroperasi dan mengikuti aturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Pemerintahan Republik Indonesia (Putra dkk 2021).

Dilansir dari situs bankmadiun.co.id, PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun adalah perusahaan milik pemerintah daerah yang beraktifitas dibidang perbankan sebagai lembaga keuangan. PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun berdiri dengan tujuan untuk membantu mendorong pertumbuhan dan pembangunan ekonomi serta menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Namun agar usaha-usaha yang dilakukan berhasil, tentunya juga diperlukan peran dari kinerja karyawan yang baik, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Wijaya & Priono, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini (Azizah, 2019). Peneliti merasa terdorong untuk melakukan

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi SDM Alvia Defiana pada tanggal 11 Desember 2022, menyebutkan bahwa permasalahan yang dialami oleh PERUMDA BPR Bank Daerah Madiun saat ini salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan, apalagi saat ini adalah masa penyesuaian setelah sebelumnya segala kegiatan yang dilakukan pada lingkungan perusahaan dilakukan secara online akibat adanya pandemi. Fenomena yang terjadi saat ini terkait dengan penurunan kualitas kinerja karyawan ditandai dengan adanya indikasi banyak nasabah yang kurang puas pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan dari nasabah. Hal ini berkaitan dengan kuantitas kinerja karyawan yang masih banyak terlambat. Sehingga target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu seorang karyawan dalam membuat laporan tidak sesuai pada waktunya. Selain itu adanya perbedaan generasi dari tiap karyawan juga menimbulkan masalah yang berbeda.

Menurut Alvia Defiana, banyak dari karyawan lama yang kesulitan dengan beralihnya sistem kerja menuju perkembangan digitalisasi sementara dari generasi muda atau karyawan baru cenderung malu jika melakukan pekerjaan lapangan dan lebih memilih di kantor. Pengetahuan karyawan baru mengenai produk-produk yang ditawarkan belum menguasai, banyak hal-hal mengenai perusahaan yang belum diketahui dan masih menanyakan ke atasannya. Hal ini

berkaitan dengan efektifitas pelaksanaan audit yang dilakukan sebagai upaya untuk menjamin bahwa kinerja karyawan dapat dijalankan secara optimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal (Wijaya & Priono, 2022). Pengendalian internal merupakan peraturan atau kebijakan yang digunakan untuk melindungi aset sebuah perusahaan dari bentuk-bentuk tindak penyalahgunaan, menjamin ketersediaan informasi akuntansi yang akurat, dan memastikan segala bentuk peraturan hukum, undang-undang dan kebijakan manajemen terlaksanakan dengan semestinya oleh seluruh karyawan (Hery, 2014:66). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Priono, (2022) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan dalam mencapai suatu tujuan dengan melakukan kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan, pengamanan terhadap aset negara, maka akan semakin baik juga hasil kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Fenomena terkait pengendalian internal yang terjadi berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kasi SDM PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun, Alvia Defiana, menyatakan masih sering didapati karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan seperti ketidaktepatan waktu dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap timeline pembuatan laporan. Selain itu kebijakan yang berlaku saat ini masih mengacu pada kebijakan lama sehingga mempengaruhi kualitas audit. Kendala lain dalam hal pengendalian adalah

kendala terhadap kegiatan yang bersifat administratif, diantaranya pada saat karyawan staf kredit memasukan data kredit sering terjadi kesalahan, sehingga harus di revisi berulang-ulang dan menghabiskan waktu lama dalam penyelesaian laporan keuangan, dan juga masih didapati kesalahan tanggal dan kesalahan dalam tandatangan.

Upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memperhatikan kompetensi SDM (Dwiyanti dkk, 2019). Kompetensi SDM merupakan kemampuan yang dimiliki manusia dalam menjalankan atau melaksanakan aktifitas, pekerjaan, tugas yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan tersebut (Agustian dkk, 2018). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan berdampak juga pada potensi kinerja pegawai yang akan semakin tinggi. Fenomena kompetensi SDM pada PERUMDA BPR Kabupaten Madiun yaitu masih terdapat karyawan lama yang belum bisa mengaplikasikan secara maksimal perkembangan teknologi, karena dalam pelaksanaannya sebagian besar kegiatan sudah mengarah ke arah digital seperti pembayaran kredit dan analisa kredit yang sudah dilakukan menggunakan aplikasi dompet digital (Madiun Pay).

Selain kompetensi SDM, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas (Arifudin & Rusmana, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin &

Rusmana, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan karakteristik individu, dengan karakteristik yang baik akan mendorong efektifitas dan efisiensi kerja karyawan pada suatu instansi (Arifudin & Rusmana, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Supriadi, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena menjadi suatu harapan bagi berjalannya perusahaan. Peningkatan kinerja penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan khususnya pada bidang perbankan, karena terjadi interaksi secara langsung dalam pemberian layanan dengan calon nasabah (Dwiyanti dkk, 2019). Kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja individu atau kelompok pada sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum serta norma dan etika (Afandi, 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, diketahui pengendalian internal merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Priono, (2022) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi SDM diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja diketahui

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Arifudin & Rusmana, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriadi, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?

5. Apakah pengendalian internal, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja keryawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
- b. Untuk mengetahui apakah kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja keryawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja keryawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
- d. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja keryawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
- e. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, diantaranya:

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau pengetahuan tambahan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa khususnya dari prodi S1 Akuntansi serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

b. Bagi PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi maupun pedoman dalam menganalisis aspek yang berkaitan dengan pengendalian internal, kompetensi SDM, lingkungan kerja dan karakteristik individu. Sehingga nantinya perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya guna peningkatan kualitas karyawan dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal pada PERUMDA BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca untuk dijadikan sebagai sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta menerapkan teori-teori selama perkuliahan pada kondisi lapangan.