

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang tinggi, salahsatu permasalahan umum yang dihadapi negara berkembang seperti Indonesia adalah tingkat pertumbuhan ekonomi atau pendapatan perkapita yang rendah bahkan sampai mendekati garis kemiskinan. Mengurangi serta memberantas kemiskinan adalah tanggungjawab kita bersama baik itu pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Akibat yang ditimbulkan jika masalah kemiskinan tidak ditanggulangi kemungkinan besar akan terjadi pengangguran, penurunan kualitas SDM, kecemburuan sosial, karena timbulnya kecemburuan sosial maka berdampak pada kriminalitas, hingga tingkat putus sekolah pun tinggi guna ingin memperbaiki perekonomian keluarga dan dampak buruk negatif lainnya (Prabowo dan Asfino, 2019).

Berbagai pihak harus turut serta dalam membangun pertumbuhan perekonomian baik itu pengusaha, perusahaan besar bahkan masyarakat kecil lainnya yang tergabung dalam sektor UMKM. Perusahaan-perusahaan besar yang sudah maju dari segi makro tentu tidak luput dari lembaga keuangan khususnya perbankan. Sama halnya dengan BMT mempunyai peran yang andil dalam memajukan perekonomian dengan sistem syariah dalam segi mikro, hal ini di implementasikan melalui unit kegiatan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Namun dalam penerapannya dari

segi finansial sektor UMKM memiliki kendala untuk mengajukan permodalan di perbankan hambatan tersebut berupa kelayakan usaha atau system administrasi dan pembukuan yang lemah, manajemen/skill yang dimiliki, agunan atau jaminan (tidak agunan setara), persyaratan yang rumit, bunga yang tinggi dan faktor-faktor lainnya. Maka dari itu BMT merupakan solusi yang cocok untuk mengatasi permasalahan tersebut (Prabowo dan Asfino, 2019).

BMT merupakan lembaga keuangan non bank yang mempunyai fungsi yang hampir sama dengan BPR yaitu sebagai lembaga keuangan mikro di Indonesia yang telah memiliki kepercayaan ekonomi dan sosial masyarakat di kota maupun di pedesaan Indonesia, hal ini terutama ditunjukkan untuk melayani usaha-usaha kecil dan menengah atau sektor UMKM. Dengan perkembangan kinerja tersebut BMT akan sangat berperan sebagai lembaga keuangan mikro yang mampu menggerakkan sektor riil di masyarakat. Dalam hal ini bukan hanya perusahaan-perusahaan besar saja yang terlibat dalam perekonomian Indonesia, sektor usaha mikro juga turut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu BMT sebagai lembaga keuangan syariah non bank yang dioperasikan berlandaskan prinsip syariah. BMT sekaligus juga menerima jasa selain berkaitan UMKM atau umum yaitu menerima titipan dana Zakat, Infaq dan shodaqoh serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

BMT sebagai lembaga keuangan mikro turut berkontribusi dalam pemberian pembiayaan yang berbasis syariah serta tidak mengenal sistem bunga. Maka pentingnya keterlibatan BMT dalam memajukan perekonomian di sektor UMKM.

Adapun penelitian ini dilakukan di provinsi DIY termasuk di Gunungkidul. Dengan berdirinya BMT di Gunungkidul sesuai dengan kondisi ekonomi yang berbeda dengan kota-kota besar lainnya yang masih di taraf pedesaan, dan hal ini sangat cocok dan strategis dengan pendirian BMT yang berada di wilayah Gunung Kidul karena sudah dikenal luas oleh masyarakat di kalangan menengah dan bawah.

Dengan bertumbuhnya perekonomian di Indonesia sejalan dengan peningkatan permintaan akan modal yang menjadi tugas BMT. Maka dari itu BMT sebagai lembaga pembiayaan yang berlandaskan prinsip syariah diharapkan bisa menaikkan kinerjanya melalui evaluasi kinerja karyawan. Karena dengan mendeteksi masalah pada kinerja karyawan bisa dioptimalkan Sehingga pada akhirnya BMT bisa lebih maju dalam perkembangannya serta dapat bersaing dengan lembaga keuangan yang lain.

Di samping perekonomian yang tumbuh, diiringi dengan perubahan revolusioner yang telah terjadi di seluruh dunia dalam teknologi sistem informasi akuntansi, ditandai dengan semakin banyaknya jumlah pekerja di industri komputer dan software. Maka dari itu pekerjaan yang berhubungan dengan komputer adalah pekerjaan yang paling cepat pertumbuhannya. Hampir di setiap sektor ekonomi pasti dibutuhkan tenaga sistem informasi akuntansi, maka sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa agar berguna bagi internal maupun eksternal. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan informasi yang cepat, tepat dan akurat dalam penyusunan laporan keuangan yang dibutuhkan oleh pihak internal yaitu pemimpin perusahaan. Di dalam sistem informasi akuntansi berisi tentang panduan sistematis

yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing dan berperan sebagai dasar pengambilan keputusan (Sumber: Luciana Spica Almilia, dalam Suara Karya Online, 18 Oktober 2006).

Akuntansi bisa dikatakan sebagai bahasa bisnis, bahasa yang dimaksud di sini adalah suatu sistem informasi yang memberikan informasi penting mengenai aktivitas keuangan di suatu instansi terkait sehingga membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Supaya informasi yang disampaikan dalam laporan keuangan bisa dipertanggungjawabkan maka harus memiliki kualitas informasi akuntansi yang menjadi syarat utama.

Sistem informasi akuntansi sangat membantu instansi dalam melaksanakan kegiatan transaksi. Semakin baik kualitas sistem informasi yang handal seperti relatif mudah penggunaannya, akses yang cepat dan tepat, dapat dipercaya, tepat waktu serta mempunyai sistem keamanan yang baik maka dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan. Apabila instansi belum menerapkan sistem informasi yang memadai maka akan terjadi kesalahan dalam memproses data sehingga informasi dikategorikan tidak valid Maulana (2015).

Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu komponen pengendalian internal yang menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Bersama-sama dengan komponen pengendalian internal lainnya seperti pengawasan, kebijakan, sistem informasi akuntansi mempunyai tujuan salahsatunya yaitu menjaga aset organisasi agar dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Sabda Rasullulah SAW yang diriwayatkan oleh Tirmidzi

menggambarkan pertanggungjawaban atas aset tersebut. ”Kedua kaki seorang hamba tidak akan bergeser pada hari kiamat sampai ditanya tentang empat perkara; tentang umurnya untuk apa dia habiskan, tentang masa mudanya untuk apa dia gunakan, tentang hartanya darimana dia peroleh dan kemana dia infakkan dan tentang ilmunya apa saja yang telah dia amalkan. (HR At Tirmidzi)”. Oleh karena sedemikian beratnya pertanggungjawabkan atas aset tersebut, maka sistem informasi akuntansi melalui proses pengendalian internal perlu dirancang sedemikian rupa agar dapat mencegah penyelewengan dan kecurangan Hidayatulloh (2015)

Kualitas sistem informasi tersebut harus diiringi dengan kinerja individu karyawan, Posisi karyawan katakanlah sebagai pembuat laporan keuangan, tentu sangat penting dalam pengembangan sistem informasi akuntansi yang berbasis manual. Peran karyawan dalam keterlibatan sistem informasi sangat dominan sehingga bisa dikatakan sistem merupakan sebuah akuntansi di dalamnya, tetapi seiring dengan perkembangan teknologi hingga saat ini. Dimana sistem informasi telah diambil alih oleh komputer, peran penggunaan komputer pun menjadi dominan. Dan bisa dikatakan akuntansi merupakan sebuah sistem yang terkandung didalamnya, inilah yang menjadi landasan ruang lingkup akuntansi menjadi semakin luas. Maka dari itu karyawan harus cepat beradaptasi dengan teknologi apapun bentuknya karena penilaian kinerja didasarkan pada penguasaan penggunaan teknologi dari perkembangan sistem informasi akuntansi.

Kinerja juga memberikan jawaban atas apa yang dilakukan karyawan sesuai dengan pencapaian tujuan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keith Davis dalam Mu'awwanah (2015). Yang diantaranya adalah *Performance* diperoleh dari (*Ability + Motivation*), *Ability* (*Knowledge + Skill*) dan *Motivation* (*Attitude + Situation*). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan berasal dari tingkat pendidikan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), sedangkan motivasi berasal dari sikap dan situasi yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian suatu tujuan. Melalui motivasi seseorang akan tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar kesadaran atau niat dalam diri masing-masing. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh sikap, dimana hal tersebut berhubungan dengan tingkat religiusitas seseorang.

Di dalam religiusitas terdapat ajaran norma-norma yang berlaku untuk bersikap lebih optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sehingga seseorang yang mempunyai religiusitas yang tinggi dapat menggerakkan seseorang agar bersikap lebih baik dengan patuh terhadap perintah dan menjauhi larangan dari Allah SWT. Dengan kata lain tingkat religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga semakin tinggi (Anwar dan Alfisyah, 2018). Pengamalan religiusitas dalam kehidupan sehari-hari membuat seseorang yakin bahwa bekerja itu bukan untuk materi atau uang semata tetapi untuk beribadah juga. Dan juga untuk menghindari sifat curang dalam bekerja contoh seperti datang terlambat. Syaikh Ibnu Utsaimin rahimahullah pernah berkata dalam

buku karya yang berjudul Syarh Riyadhish Shalihin “Bahkan seorang pegawai jika ia menginginkan gajinya dibayarkan dengan penuh atau sempurna. Namun dia terlambat ke tempat kerja atau pulang lebih awal dari tempat kerjanya. Maka ia termasuk pelaku kecurangan yang telah Allah ancam dengan kecelakaan”

Faktor yang kedua yang mempengaruhi motivasi adalah situasi, apakah individu terpaksa berperilaku karena situasi atau penyebab-penyebab dari luar yang berkaitan dengan *locus of control*. Contohnya seorang karyawan yang terbiasa datang terlambat masuk kerja, tetapi setelah berpindah kerja yang baru dia merasa terpengaruh oleh rekan-rekan sekantornya untuk datang tepat waktu bahkan di awal waktu *in time*. Ini menandakan bahwa individu tersebut mulai terpengaruh situasi dan perlahan-lahan mulai sadar bahwa telah mengubah kebiasaannya. Situasi kerja bisa berupa hubungan kerja, pengaruh sosial dari orang lain, fasilitas dan prasarana, kondisi kerja, dan lingkungan kerja sekitar yang berupa fisik maupun non fisik.

Penelitian ini membahas tentang variabel-variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan di beberapa kantor BMT DIY. Dimana karyawan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Fasilitas maupun teknologi yang mumpuni apabila jika karyawan tersebut tidak dikelola dengan baik maka percuma yang akan terjadi hanyalah ketidakefisienan dan masalah internal di dalam organisasi. Maka disebutkan karyawan sebagai faktor pusat yang paling dominan untuk mempengaruhi jalannya perusahaan.

Animo masyarakat terhadap BMT bergantung pada peningkatan kinerja usahanya secara maksimal. Oleh karena hal tersebut demi menarik para calon

anggota nasabah, BMT perlu membenahi berbagai aspek yang mempengaruhi jumlah anggota yang semakin bertambah. Baik dari segi pelayanan yang akan berakibat ke nasabah yang sudah merasa puas, hal ini akan mendorong calon nasabah yang lain untuk memilih BMT. Salahsatu cara agar nasabah BMT semakin bertambah adalah melalui karyawan. Karena persaingan di dunia pekerjaan yang kompeten membuat manusia sebagai suatu karyawan di institusi harus merasakan ketatnya persaingan tersebut. BMT bisa terus berkembang dan *survive* secara terus menerus diperlukan perhatian yang lebih terhadap karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan BMT serta menciptakan iklim yang kondusif. Sehingga dengan kinerja yang optimal diharapkan BMT bisa terus menerus membantu perekonomian tingkat bawah dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara berskala.

Contoh kecil pada salahsatu BMT yang berada di Gunungkidul yaitu BMT Dana Insani tentang pembiayaan. Pembiayaan yang diberikan BMT Dana Insani untuk mitranya yang keseluruhan dananya diperoleh dari perputaran uang, keuntungan nisbah bagi hasil. Nasabah yang baru mengajukan pembiayaan akan diberi modal yang sedikit terlebih dahulu. Strategi tersebut dilakukan guna untuk menganalisis kesungguhan dari nasabah dalam kewajiban untuk membayar angsuran kepada BMT. Aturan mengenai pembiayaan telah ditetapkan oleh pihak BMT dengan mempertimbangkan kemudahan dan juga meminimalisasi resiko pembiayaan. Langkah yang diambil BMT Dana Insani untuk meminimalisir adanya resiko yang bermasalah adalah dengan persyaratan jaminan pembiayaan. Jaminan tersebut



biasanya berupa surat-surat berharga, seperti BPKP, surat tanah dan sebagainya. Namun jaminan yang disyaratkan oleh BMT tidak menjadi kendala bagi nasabah untuk mendapatkan pembiayaan. Adapun strategi pengambilan keputusan lain yang disiapkan oleh BMT dalam rangka meminimalisasi pembiayaan nasabah.

Perkembangan BMT terus menunjukkan tren positif pada masanya, tercatat sejak tahun 2008 perkembangan perputaran penerimaan dan pembiayaan pada BMT Dana Insani semakin meningkat. Hal ini menjadikan bukti jarang sekali terjadi kasus pembiayaan yang dapat menghambat terjadinya kemacetan pengembalian pembiayaan oleh para anggota yang telah melakukan pinjaman modal pada BMT Dana Insani. Semua ini tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan BMT Dana Insani yang bekerja secara profesional dan amanah (Barus, 2009). Dalam kasus tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan bergantung oleh kinerja karyawan-karyawannya, beberapa program yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan sangat perlu dilakukan supaya masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan dapat dibenahi dan juga kinerja dapat tercapai dengan maksimal. Karyawan yang lain juga diharapkan termotivasi oleh kinerja karyawan yang meningkat melalui program peningkatan kinerja sehingga cepat atau lambat akan menciptakan iklim yang kondusif dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Karyawan diharapkan memberikan timbal balik yang lebih pada perusahaan, usaha, fleksibilitas dan keterampilan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu karyawan diharapkan mampu beradaptasi di lingkungan sekitar dengan tuntutan yang semakin meningkat dari berbagai macam peran yang dimilikinya. Ketika

karyawan tersebut ditempatkan di sebuah organisasi seperti BMT, yang didalamnya memiliki bermacam-macam kebiasaan, budaya atau kepribadian dari karyawan lain yang berbeda dari dirinya. Hal inilah yang bisa menjadikan faktor apa yang mendorong karyawan tersebut melakukan suatu hal sehingga berdampak pada kinerjanya. Ada banyak faktor yang menyebabkan individu tersebut berperilaku, faktor tersebut terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Contohnya adalah pusat kendali atau *locus of control*. *Locus of control* adalah bagaimana persepsi seseorang ketika dihadapkan oleh peristiwa-peristiwa yang dia alami. Karyawan yang memiliki type kepribadian *locus of control* internal cenderung percaya diri, ulet, tidak menyerah, inisiatif, dan selalu berusaha mencari solusi. Karena mereka percaya bahwa semua yang terjadi dalam hidupnya bukan karena kebetulan atau keberuntungan semata tetapi dirinyalah yang bisa merubah nasib tersebut.

BMT merupakan lembaga yang berlandaskan prinsip syariah, praktek religiusitas pada karyawan harus selalu dijaga mengingat BMT merupakan lembaga yang bersifat syariah. Kinerja karyawan yang selama ini didapat menimbulkan pertanyaan, apakah dengan kinerja karyawan yang baik tersebut diiringi dengan religiusitas karyawan. Atau telah mengesampingkan praktek religiusitas demi memperoleh kinerja yang tinggi. Jika tidak ibarat seorang mahasiswa yang memperoleh nilai bagus tanpa diikuti doa dan keimanan yang benar. Menurut Glock dan Stark ada lima macam dimensi keberagaman yang dapat dijadikan sebagai indikator religius seseorang antara lain dimensi keyakinan (ideologis) yang paling mendasar dan wajib dimiliki, dimensi peribadatan (ritualistik) berhubungan dengan

praktek keagamaan secara langsung, dimensi penghayatan (eksperensial) secara tidak sadar dilakukan di setiap kondisi, dimensi pengamalan (konsekuensial) telah menjadi kebiasaan sehari-hari tanpa ada yang menyuruh dan dimensi pengetahuan agama (Intelektual) tingkat pemahaman atas ilmu yang dimilikinya. Dimensi-dimensi tersebut dapat menjadi tolok ukur seseorang menjadi religius atau tidak.

Di penelitian ini yang akan diteliti adalah tentang kinerja karyawan BMT se-DIY yang mempengaruhinya. Dari segi psikis yaitu *locus of control* internal atau pusat kendali apakah karyawan merasa mampu mengendalikan dirinya dari situasi yang tak terduga. Dari segi keagamaan seperti religiusitas apakah juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Dan sistem informasi akuntansi yang terkandung didalamnya apakah sudah diterapkan dengan baik dan mempengaruhi kinerjanya.

### **B. Batasan Masalah Penelitian**

Batasan di penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT ditinjau dari *locus of control* hanya dari segi internal saja bukan eksternal, kemudian religiusitas yang ditinjau hanya dari religiusitas instrinsik saja. Sedangkan ruanglingkup penelitian hanya berada di BMT provinsi DIY.

### **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT se-DIY.

2. Apakah religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT se-DIY.
3. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT se-DIY.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat disimpulkan, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal terhadap Kinerja Karyawan BMT se-DIY
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap Kinerja Karyawan BMT se-DIY
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Karyawan BMT se-DIY

#### **E. Manfaat Penelitian**

Melalui penulisan skripsi ini penulis mengharapkan manfaat yang seluas-luasnya bagi bagi pembaca yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan acuan dalam penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan untuk menambah informasi bagi badan, lembaga manapun atau perusahaan untuk pengambilan keputusan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan-karyawan di suatu perusahaan agar lebih maju lagi dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Sebagai media informasi dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat umum sekaligus mengimplementasikan ilmu yang sudah dimiliki.