

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran perbankan syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 yaitu dengan didirikan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. (PT BMI) dengan adanya PT BMI ini membawa perkembangan dalam dunia perbankan. Jika sebelumnya masyarakat Indonesia hanya mengenal perbankan konvensional yang menawarkan sistem bunga, maka tidak dengan perbankan syariah yang menawarkan sistem bagi hasil.

Didirikannya PT BMI tersebut membuka peluang-peluang baru bagi lembaga keuangan syariah lainnya. Saat ini lembaga keuangan syariah sudah sangat berkembang di Indonesia, baik bank umum syariah, bank perkreditan rakyat syariah, pengadaian syariah, BMT dan lain sebagainya. Namun hal tersebut tidak disertai dengan sumberdaya manusia yang kompeten dalam bidang syariah. Seperti yang kita ketahui, banyak sekali karyawan atau orang-orang yang berkecimpung di dalam lembaga keuangan syariah justru tidak berlatarbelakang syariah atau masih berpendidikan umum (Aulia dalam Nurjanah, 2014).

Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang mempunyai fungsi utamanya adalah menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan jasa pengiriman uang, pada awalnya istilah bank memang tidak dikenal di dunia islam, yang lebih dikenal adalah jhibiz yang mempunyai arti penagih pajak

yang pada waktu itu jibiz dikenal dengan penagih dan penghitung pajak pada benda yang kena pajak yaitu barang dan tanah.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu telah berkembang sebelum adanya PT. BMI yaitu dekade 1980an. BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi salam.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan bentuk lembaga ekonomi berbasis syari'ah di Indonesia memiliki potensi yang cukup besar dalam menghidupkan dan mengembangkan perekonomian ummat. Didalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga keuangan syari'ah, BMT membutuhkan kualitas sumber manusia yang handal dalam menunjang itu semua.

Karyawan merupakan sumber daya penentu keberhasilan perusahaan. Agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang perkembangan ekonomi ummat, setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, dalam Baddu 2007).

Di Yogyakarta, lembaga keuangan syariah sudah sangat banyak jumlahnya. Tidak hanya Bank Syariah, namum juga lembaga keuangan bukan

bank, seperti BMT. Penelitian ini berguna untuk menguji kinerja karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di DIY tersebut khususnya bagian keuangan dan akuntansi, dengan aspek-aspek seperti etika kerja islam, komitmen profesi, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen dan sistem pengendalian intern sebagai faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan melalui atasan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Meskipun dengan teknologi yang maju, modal yang banyak dan bahan baku yang melimpah, apabila sumberdaya manusianya kurang memadai akan tidak ada gunanya bagi perusahaan.

Kualitas sumberdaya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumberdaya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Di dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.

Untuk dapat mencapai tujuan-tujuannya, perusahaan juga harus dapat memenuhi hak-hak karyawan sebagai hubungan timbal balik dalam perusahaan. Karyawan akan memberikan kemampuan sebaik mungkin untuk perusahaan apabila perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan keinginannya, sebaliknya perusahaan juga akan memberikan insentif yang sepadan dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Trihandini dalam Nurjannah, 2014).

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa

menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Runtuhnya korporasi besar seperti Enron Arthur Anderson, Worldcom, dan Global Crossing karena mega skandal menjadikan etika kerja mendapat perhatian yang sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa sehebat apapun pengelolaan perusahaan jika tidak dilandasi dengan etika kerja yang baik maka akan terjadi manipulasi yang berakibat pada kebangkrutan.

Tidak seperti etika kerja Kristen, etika kerja Islam telah disalah pahami dan dilupakan dalam kajian ilmu organisasi dan manajemen. Ini disebabkan para manajemen tidak menggali kekayaan literatur dalam Islam terkait dengan bisnis dan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari berbagai literatur dan penelitian etika kerja yang berkembang masih dominasi peneliti-peneliti barat yang notabene berdasarkan pada etika Kristen Protestan.

Islam sebagai agama yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, memiliki konsep yang mengatur tentang etika kerja Islam, sehingga konsep etika kerja Islam kurang berkembang. Etos kerja islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup

haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Asifudin, 2006).

Penelitian tentang etika kerja Islam telah dilakukan oleh Baddu (2007) dan dilakukan Fitrianto (2011). Mereka menguji pengaruh etika kerja Islam dalam hubungannya dengan kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja.

Selain itu, manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, petunjuk yang ada di Al-Qur'an. Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai syari'at Islam. Tidak seperti pandangan kaum liberalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral, mereka menganggap bisnis tidak ada hubungannya dengan etika, interpretasi hukum didalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda, sedangkan dalam masyarakat Islam nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran syari'at dan kumpulan fatwa fiqih (Aji dan Sabeni, 2003).

Tidak hanya etika kerja Islam, sebuah komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Komitmen bukan hanya sekedar keanggotaan saja tetapi lebih dari itu, orang akan bersedia untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan memperlancar tujuan organisasi.

Keberadaan komitmen yaitu komitmen profesi di dalam suatu perusahaan penting bagi karyawan. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi dan sebagai intensitas dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu.

Wroom dalam Cahyasumirat (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) menunjukkan hasil bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Selain keberadaan komitmen profesi, komitmen organisasi juga dianggap penting untuk dimiliki oleh karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Luthan dalam Heriyanti (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya (Morrison dalam Heriyanti, 2007).

Penelitian Cahyani dan Ahyar (2010) hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pinka (2013) menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian

sebelumnya yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti empiris lain dalam penelitian Cahyasumirat (2006) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Dalam upaya peningkatan kinerja dengan alasan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain. Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut dibuat untuk mengatur aktifitas anggota organisasi melalui para manajer organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dikaitkan dengan pengendalian internal dalam suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Menurut Bodnar dan Hopwood dalam Sumarno (2006) proses pengendalian internal yaitu mengindikasikan tindakan yang di ambil dalam suatu organisasi untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas dalam organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh suatu organisasi atau perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Tercapainya komponen sistem pengendalian perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Nugrahani (2010) menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun dalam penelitian Kurniawan (2009) hasilnya menunjukkan hasil yang berbeda bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian mengenai sistem pengendalian intern pernah dilakukan oleh Sumarno (2006) dan penelitian yang dilakukan Usman (2013) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun dalam penelitian Nugrahani (2010) menunjukkan hasil yang tidak konsisten bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian oleh Fitrianto (2011), Cahyasumirat (2006), Nugrahani (2010) dan Usman (2013). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi beberapa variabel independen dari berbagai penelitian di atas, yaitu variabel etika kerja islam, komitmen profesi, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen dan sistem pengendalian intern dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan bagian akuntansi di Baitul Maal wat Tamwil di DIY. Alasan dilakukannya penelitian ini karena adanya ketidakkonsistenan antara hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya, maka dari itu perlu

untuk menguji dan menganalisis kembali mengenai pengaruh etika kerja islam, komitmen organisasi sistem pengendalian manajemen dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bagi sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan etika kerja islam, komitmen profesi, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan penulis dalam meneruskan pendidikan atau pekerjaannya kelak khususnya dalam bidang etika kerja islam, komitmen profesi, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi BMT di DIY

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan di BMT yang ada di mengenai etika kerja islam, komitmen profesi, komitmen organisasi, serta memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya sistem pengendalian, untuk menunjang tumbuh kembang perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang ada di DIY. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada bulan Oktober sampaidengan Desember 2014.