

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang ada di dunia dengan ditopang salah satunya sektor perekonomian mikro. Perekonomian mikro ini ditandai dengan didirikannya koperasi pada abad ke-19 yang pada umumnya merupakan hasil dari usaha yang tidak spontan dan tidak dilakukan oleh orang-orang yang sangat kaya. Koperasi tumbuh dari kalangan rakyat, ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Koperasi ini bertujuan untuk membantu sesama rakyat yang menderita pada masa itu.

Seiring dengan perkembangan zaman, kesamaan visi misi, kesuksesan koperasi, dan kebutuhan rakyat khususnya di Indonesia, maka inisiasi untuk mendirikan koperasi ini meningkat dalam kuantitas maupun kualitas secara bertahap. Meskipun pada awalnya menimbulkan kekhawatiran oleh pemerintah Hindia Belanda yang menyebabkan peraturan yang berkaitan dengan perkoperasian, saat ini koperasi sudah menjadi badan hukum dan terlebih dilindungi oleh undang-undang Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD N RI 1945) dan Undang Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Wilayah yang banyak terdapat dan masih kental menerapkan sistem koperasi ini adalah masyarakat pedesaan yang

mayoritas berprofesi sebagai petani, seperti koperasi simpan pinjam, koperasi produksi, koperasi konsumsi, dan koperasi serba usaha.

Sebagai umat Islam, tentu melihat perkembangan koperasi ini bisa dijadikan sebuah motivasi untuk ikut membangun perekonomian khususnya bagi umat Islam di Indonesia. Melihat kesuksesan Bank Muamalat yang notabene merupakan bank Islam pertama di Indonesia menjadi salah satu faktor optimisme umat Islam untuk bagaimana ikut bergotong royong memajukan dan mengembangkan muamalah dari segi lembaga keuangan syari'ah. Hal ini merupakan sebuah semangat bagi umat Islam untuk bisa menerapkan prinsip ekonomi muamalah yang berasaskan kekeluargaan dan gotong royong. Maka berdirilah *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) di Indonesia yang merupakan koperasi berlandaskan syari'ah Islam.

Baitul Maal Wa Tamwil mulanya merupakan proses penerimaan pendapatan (*revenue collection*) dan pembelanjaan (*expenditure*) yang transparan dan berorientasi kesejahteraan (*welfare oriented*) dimulai pada masa Rasulullah SAW. BMT ini mengalami perkembangan terus menerus dari masa khalifah Abu Bakar dengan masih menerapkan sistem yang digunakan Rasulullah, khalifah Umar bin Khattab yang terdorong untuk membuat administrasi dan pembukuan karena perluasan wilayah, hingga khalifah Ali dengan pencetakan mata uang pemerintahan pada masanya.

Baitul Maal Wa Tamwil mempunyai banyak penafsiran terhadap pengertiannya, terutama dikalangan sarjana ekonomi Islam. Sebagian

berpendapat, bahwa *baitul maal* merupakan sejenis bank sentral. Tentunya dengan berbagai kesederhanaan yang disebabkan keterbatasan yang ada. Sebagian lagi berpendapat bahwa baitul māl merupakan sejenis menteri keuangan atau bendahara negara. Hal ini mengingat fungsinya untuk menyeimbangkan antara pendapatan dan belanja negara.

Menurut Ridwan (2004) BMT merupakan organisasi bisnis juga berperan sosial yang tidak terjebak pada permainan bisnis untuk keuntungan pribadi, tetapi membangun kebersamaan untuk mencapai kemakmuran bersama. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan, yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya pada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sector keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan.

Setiap lembaga keuangan di Indonesia terutama yang berbadan hukum, tentunya terbebani peraturan untuk melakukan kegiatan pencatatan keuangan dalam bentuk tertulis. Seperti yang diungkapkan dalam Permenegkop dan UKM No. 35.2/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi pasal 10 yang mensyaratkan kepada Koperasi dan Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah

(KJKS) untuk melakukan pencatatan baik dari penggunaan dana, kas, hingga standar akuntansi yang juga diatur dalam PSAK No. 27 tentang akuntansi perkoperasian. Untuk itu perlu adanya bagian akuntansi dalam sebuah organisasi keuangan, termasuk juga didalamnya BMT. Bagian akuntansi inilah yang nantinya membantu manajemen BMT untuk melakukan pencatatan dan penyusunan laporan keuangan.

Pencatatan dan penyusunan laporan keuangan yang dilakukan bagian akuntansi tentulah dikerjakan oleh manusia yang pada masa ini dibantu dengan *software* terkait akuntansi. Akan tetapi, masih terdapat BMT yang melakukan kegiatan akuntansi secara manual sehingga mengharuskan individu yang bertugas didalamnya mengerti dan menguasai akuntansi agar tersusun laporan keuangan yang sesuai dengan standar yang ada dan bisa dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu manajemen BMT menjadi lebih selektif dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia pada bagian akuntansi ini.

Dalam hal rekrutmen perlu diingat bahwa BMT sejatinya merupakan lembaga keuangan yang berlandaskan syari'at Islam, maka menjadi suatu kewajiban untuk memperhatikan permasalahan motivasi spiritual dari setiap individunya. Anshari dalam Muafi (2003) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat

kekuatan akidah tersebut. Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

Motivasi spiritual individu ternyata dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muafi (2003) menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang yang mendukung penelitian terdahulu oleh Wibisono (2002) meskipun terdapat perbedaan hasil dari variable motivasi ibadah pada Wibisono (2002) menunjukkan pengaruh negative, sedangkan Muafi (2003) menunjukkan hasil positif. Penelitian terdahulu ini juga didukung oleh Adam (2012) yang juga membuktikan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja, meskipun dalam variable motivasi mu'amalah membutuhkan variable moderasi yaitu *organizational citizenship behavior*.

Selain pada motivasi spiritual, aspek yang perlu diperhatikan lagi adalah *training* atau pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang proporsional

antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Agusta dan Sutanto (2013) serta Sukowati (2010) dalam penelitiannya yang sama-sama membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhar (2011) yang juga meneliti pelatihan ini juga menemukan hasil pengaruh pelatihan signifikan terhadap kinerja.

Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting. Yerri (2012), salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins dalam Yerri (2012) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Satu hal lagi yang diperhatikan adalah kemampuan berorganisasi karyawan yang dapat menjadi penilaian *softskill* individu. Menurut Manaf (2013), Organisasi adalah suatu alat yang digunakan untuk menuangkan bakat-bakat yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat diaplikasikan kepada bentuk yang riil, baik berupa karya dalam bentuk yang nyata maupun berupa ide dan hasil pemikiran. Selain itu organisasi sebagai media yang dapat digunakan sebagai ajang pembelajaran untuk membekali diri dengan keterampilan-keterampilan atau *softskill*.

Dengan adanya kemampuan berorganisasi karyawan, maka akan mempengaruhi responsifitas dan ketahanan terhadap tekanan dan tantangan dalam pekerjaan. Meskipun dalam penelitian Manaf (2013) menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi akademik, tetap memungkinkan untuk dilakukan penelitian. Karena dalam penelitian yang dilakukan Manaf (2013) memilih sample mahasiswa, sedangkan penyusun meneliti individu yang sudah menghadapi lapangan kerja secara nyata. Diperkuat oleh Musta'inatun (2006) yang mengatakan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara aktivitas berorganisasi dengan prestasi belajar dan penelitian oleh Anggraheni (2014) yang membuktikan hal yang serupa. Sehingga dalam konteks ini masih relevan untuk dilakukan penelitian.

Selain faktor diatas, maka perlu juga adanya sistem yang akan mempermudah karyawan bagian akuntansi untuk bekerja. Sistem yang membantu untuk mengarahkan karyawan sehingga tersusun output seperti yang diharapkan oleh manajer. Oleh karena sistem yang digunakan adalah untuk keperluan akuntansi, maka sistem yang digunakan adalah sistem pengendalian akuntansi. Sistem ini belum banyak diterapkan secara optimal oleh beberapa instansi yang menggunakannya. Dalam penyusunan laporan keuangan BMT, maka akan mempermudah bagian akuntansi untuk menyusun laporan sesuai dengan koridor yang ditetapkan berupa pengendalian akuntansi.

Sistem pengendalian akuntansi ini tentu akan membuat jalur atau arahan sesuai dengan keluaran yang diharapkan. Sistem pengendalian akuntansi nantinya akan membantu ketertiban dalam arus informasi keuangan dalam sebuah instansi yang akan mempermudah karyawan dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya ketertiban dalam bekerja, maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan bersangkutan. Menurut Irfansyah (2003) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variable sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pimpinan dinas. Muhsin (2004) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang didukung oleh penelitian Darma (2004) yang membuktikan hasil yang sama.

Dari semua pemaparan diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Baitul Maal wa Tamwil se-DIY”. Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian-penelitian diatas. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah tahun penelitian dan subyek penelitian yaitu karyawan bagian akuntansi BMT se-DIY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka penyusun merumuskan untuk memilih beberapa pokok bahasan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal wa Tamwiil*?
2. Apakah jenjang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wa Tamwiil*?
3. Apakah kemampuan berorganisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wa Tamwiil*?
4. Apakah sistem pngendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wa Tamwiil*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal wa Tamwiil*.

2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal wa Tamwiil*.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kemampuan berorganisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal wa Tamwiil*.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi *Baitul Maal wa Tamwiil*.

D. Batasan Penelitian

Penyusun membatasi faktor-faktor yang berpengaruh pada variable motivasi spiritual, pelatihan, kemampuan berorganisasi, dan sistem pengendalian akuntansi. Variabel selain yang tersebut tidak masuk dalam lingkup penelitian ini.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang pengaruh dari motivasi spiritual, pelatihan, dan kemampuan berorganisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT, serta memperluas wawasan dengan sudut pandang penyusun. Serta mengetahui bagaimana dampak implementasi sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Manfaat Praktik.

Dalam praktiknya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dari kegiatan rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja karyawan, dan pengambilan keputusan dalam instansi BMT.