

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BMT merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang dapat membantu meningkatkan bisnis dengan memberikan tambahan modal. Syarat yang mudah dipenuhi membuat UMKM lebih tertarik menggunakan BMT. Tidak hanya itu, BMT juga memberikan bimbingan dalam memaksimalkan modal dari sisi ekonomi maupun dari sisi nilai-nilai Islam (Oktavia, 2014). Fungsi dari BMT yaitu menerima titipan dana zakat, infak, dan sedekah lalu didistribusikan sesuai aturan dan amanahnya. Selain itu, BMT juga berfungsi mengembangkan usaha-usaha aktif dalam meningkatkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dengan cara menabung dan menunjang pembiayaan yang mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan prinsip syariah (Prastiawati & Darma, 2016).

BMT memiliki dua tugas utama, yaitu sebagai baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal artinya rumah harta. Maksudnya yaitu lembaga yang melakukan kegiatan menerima zakat, infak dan sedekah lalu menyalurkan ke masyarakat berdasarkan amanah dan peraturan yang berlaku secara maksimal. Baitul tamwil artinya rumah pengembangan usaha. Artinya, BMT mempunyai kegiatan mengembangkan UMKM agar menghasilkan produk-produk atau jasa yang berkualitas dan meningkatkan laba UMKM dengan menyediakan simpan pinjam, investasi, dan pembiayaan untuk pengusaha. Dalam menjalankan fungsinya, BMT harus menjaga akuntabilitas sebagai indikator kinerja

organisasi karena akuntabilitas tidak hanya untuk stakeholders, dewan pengawas saja tetapi akuntabilitas terhadap Tuhan juga penting (Amerieska, Irianto, & Affandy, 2012). Akuntabilitas berkaitan dengan menyajikan dan melaporkan semua kegiatan yang dilakukan organisasi terutama dalam hal keuangan. Akuntabilitas diperlukan untuk membangun *Good Corporate Governance* guna untuk menilai kinerja dari organisasi (Hamidi & Suwardi, 2013). Dalam Al Quran dalam Surat As-Shaffat ayat 22-24 sebagai berikut:

أَحْسِرُوا الَّذِينَ ظَلَمُوا وَأَزْوَاجَهُمْ وَمَا كَانُوا يَعْبُدُونَ ۚ - ٢٢ مِنْ دُونِ اللَّهِ فَاهْدُوهُمْ إِلَى صِرَاطِ الْجَنَّةِ -
 ٢٣ وَقَفُّوا لَهُمْ مَسْئُولُونَ ۚ - ٢٤

“(Diperintahkan kepada malaikat), “Kumpulkanlah orang-orang yang zalim beserta teman sejawat mereka dan apa yang dahulu mereka sembah, selain Allah, lalu tunjukkanlah kepada mereka jalan ke neraka. Tahanlah mereka (di tempat perhentian), sesungguhnya mereka akan ditanya (pertanggungjawaban)”

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa semua aktivitas yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Semua aktivitas tersebut termasuk ibadah dan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut membuat orang menjadi amanah atas apa yang telah dikerjakan.

Dalam sebuah koperasi memerlukan tata manajerial yang baik untuk memperoleh visi dan misi yang telah dibuat. Agar tercapainya tujuan tersebut hal penting dilakukan adalah kinerja (Adinata, 2015). Jika karyawan memiliki kesamaan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi (Rahmawaty, 2016). Semakin banyaknya BMT yang berdiri membuat masyarakat bebas memilih BMT yang baik kinerjanya sehingga menimbulkan persaingan antar BMT atau Lembaga

keuangan Syariah dan membuat semua Lembaga harus memiliki kinerja yang baik (Prastiwi, 2017).

Kinerja karyawan merupakan bentuk keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Dehotman, 2016). Jika kinerja dalam suatu Lembaga atau perusahaan tersebut baik maka tujuan Lembaga atau perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu kinerja yang buruk dapat memengaruhi tujuan perusahaan keseluruhan.

Penelitian terdahulu telah menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja BMT, diantaranya yaitu pengendalian internal (Husnurrosyidah 2018), budaya organisasi (Adinata, 2015), dan etika kerja Islam (Wahono & Mustaqim, 2016). Pengendalian internal merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengendalian internal yang baik menjadi wujud terdapat kegiatan manajerial yang baik juga. Kegiatan manajerial yang baik berjalan dengan konsisten tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi efisien dan efektif sehingga mampu mengarahkan organisasi pada perolehan kinerja organisasi yang maksimal atas pengendalian yang dilakukan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tercapainya tujuan organisasi merupakan wujud tanggung jawab agen kepada prinsipal. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidik (2019), Husnurrosyidah (2018), dan Nugroho dkk (2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja.

Budaya organisasi merupakan kumpulan orang dari berbagai macam sifat dan latar belakang yang berbeda hingga timbul nilai-nilai individu dalam kegiatan organisasi dan sebagai aspek penentu tercapainya target perusahaan. Dengan memiliki acuan yang menjadi budaya organisasi membuat anggota organisasi memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaannya. Budaya organisasi yang dilakukan BMT tentu berdasarkan nilai-nilai Islam, mulai dari pencatatan hingga pelaporan. Terbentuknya budaya organisasi sebagai rencana strategi menentukan keberhasilan suatu Lembaga atau perusahaan, sehingga budaya organisasi perlu diatur agar dapat meningkatkan kinerja (Rahmawaty, 2016). Budaya organisasi yang bagus akan menjadi kinerja yang kuat hingga membuat BMT dapat bertahan lama dan berkembang (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012). Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Adinata (2015), Hiondardjo dan Mutafannin (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010) menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Etika kerja BMT tidak dapat terlepas dari etika kerja Islam. Etika kerja Islam merupakan sikap pribadi manusia berkaitan dengan kerja yang berprinsip pada nilai-nilai Islam. Dengan kata lain, etika kerja Islam merupakan seseorang yang bekerja dengan dilandasi niat yang tulus dengan berpegang prinsip nilai-nilai Islam (Haerudin, 2016). Etika kerja Islam membuat tidak hanya seseorang lebih dekat dengan Allah, tetapi membentuk individu yang adil dan terciptanya kesejahteraan bagi semua umat. Dengan menggunakan etika kerja Islam dapat

memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Maulida & dkk, 2018). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahono & Mustaqim (2016), dan Aprilyanto (2021) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sodiq (2018) menghasilkan etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Hamidi & Suwardi (2013) yang berjudul Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi (Survei pada Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia, sementara penelitian ini menggunakan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai objek penelitian, serta mengganti variabel dependen yaitu kinerja dari penelitian Adinata (2015) dan menambah variabel independen yaitu etika kerja Islam dari penelitian Ali dan Al-Owaihian (2008).

BMT memiliki peran dalam kegiatan ekonomi masyarakat yaitu masyarakat mudah memperoleh dana dengan cepat dan mudah serta berprinsip syariah melalui BMT (Zubair, 2016). Lembaga keuangan mikro dianggap sebagai salah satu cara untuk menanggulangi kemiskinan dan dapat meningkatkan kehidupan masyarakat kurang mampu (Zamzami & Zuhri, 2015). BMT memiliki tujuan menangani kemiskinan dan menciptakan

aktivitas yang bermanfaat untuk menambahkan perekonomian masyarakat (Anisah, 2020). Penelitian dilakukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta karena perkembangan koperasi syariah di DIY yang fluktuatif. Selama tahun 2016-2019, jumlah koperasi Syariah mengalami penurunan yang menunjukkan penurunan kinerja koperasi Syariah. Jumlah Koperasi Syariah yang bertambah lagi pada tahun 2020 menunjukkan kegiatan koperasi kembali meningkat untuk melayani permintaan masyarakat. Sedangkan koperasi konvensional mengalami penurunan sepanjang lima tahun berturut-turut seperti yang nampak pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1. 1

Jumlah Koperasi Menurut Prinsip Keuangan

No.	Koperasi	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Koperasi konvensional	2.420,00	2.088,00	1.721,00	1.679,00	1.655,00
2.	Koperasi Syariah	318,00	292,00	268,00	239,00	274,00

Sumber: bappeda.jogjaprovo.go.id

Kinerja organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung keberlangsungan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Baitul Maal Wat Tamwil”**

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran di atas dapat diketahui maka rumusan masalah yang dihadapi sebagai berikut.

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja BMT?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja BMT?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja BMT?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah di penelitian ini, maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja BMT.
2. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja BMT.
3. Untuk menguji apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja BMT.

D. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu berguna bagi golongan berikut ini.

1. Akademisi Perguruan Tinggi
Penelitian ini menjadi referensi mengenai kinerja BMT serta dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu terkait dengan kinerja BMT.
2. Peneliti
Dengan penelitian ini dapat dapat menambah pengetahuan mengenai kinerja BMT di Provinsi DIY.
3. Lembaga Keuangan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, saran, serta masukan untuk BMT.