

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sistem perekonomian yang sesuai dengan prinsip syariah telah dipraktekkan dan melembaga di Indonesia sejak lama. Masyarakat Indonesia telah mengenal ekonomi syariah bahkan jauh sebelum sistem kapitalis dikenal oleh bangsa Indonesia. Searah dengan perubahan zaman, perubahan tata ekonomi dan perdagangan koperasi syariah atau yang lebih dikenal dengan sebutan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil (syariah), menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dalam upaya pemberdayaan umat yang mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Abdinul, 2008).

Lahirnya lembaga keuangan syariah termasuk *Baitul Mal wat Tamwil* yang biasa disebut BMT, sesungguhnya dilatarbelakangi oleh pelarangan riba secara tegas dalam Al Qur'an. Sementara di sisi lain, kendati haramnya riba bersifat mutlak dan disepakati oleh setiap pribadi muslim namun banyak orang muslim yang masih melakukan praktik transaksi ekonomi di perbankan konvensional yang beroperasi dengan sistem bunga (Ilmi dalam Ustadiyatun, 2008). Kenyataan ini telah menimbulkan dinamika tersendiri dalam wacana hukum Islam yang terus berlangsung sampai sekarang, dalam arti apakah

bunga yang dipungut perbankan konvensional termasuk riba yang dilarang Al-Qur'an atau bukan.

Tujuan yang ingin dicapai para penggagasnya tidak lain untuk menampung dana umat Islam yang begitu besar dan menyalurkan kembali kepada umat Islam terutama pengusaha-pengusaha muslim yang membutuhkan bantuan modal untuk pengembangan bisnisnya dalam bentuk pemberian fasilitas pembiayaan kepada para nasabah berdasarkan prinsip syariah seperti *murabahah*, *mudharabah*, *musyarakah*, *qarld*, dan lain-lain (Ustadiyatun, 2008).

Dalam pembahasan tentang BMT, dinyatakan dalam berbagai kesempatan, para praktisi menegaskan bahwa manajemen BMT diselenggarakan secara agamis dan profesional (Amir, 2008). Setidaknya apa yang menjadi penegasan tersebut berangkat dari sebuah semangat untuk menunjukkan bahwa BMT sebagai lembaga keuangan alternatif bagi masyarakat memiliki perbedaan dan keunggulan tersendiri, yaitu BMT yang dijalankan secara agamis dalam arti tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah, tetapi di sisi lain tetap tidak meninggalkan profesionalisme dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya

Kendati demikian, implementasi prinsip-prinsip syariah secara teknis operasional masih dihadapkan pada sekian banyak permasalahan yang perlu dipecahkan. Salah satu di antaranya masih lemahnya kinerja karyawan menyangkut kemampuan analisa fiqih yang belum memadai, sehingga tak

jarang dijumpai kasus seorang karyawan bingung bahkan keliru memilih model akad syariah yang sesuai dengan kebutuhan nasabah dan rencana alokasi dana yang telah ditetapkan dan berdampak pada kesan negatif yang tumbuh di beberapa elemen masyarakat tentang BMT sehubungan dengan terjadinya banyak penyimpangan dalam penerapan prinsip-prinsip syariah (Ilmi dalam Ustadiyatun, 2008).

Atas dasar itulah para praktisi BMT khususnya dalam penelitian ini adalah karyawan BMT bagian akuntansi perlu mengkaji lebih dalam lagi permasalahan-permasalahan penting dengan harapan kejadian-kejadian yang tidak diinginkan, bukan hanya menyangkut masalah analisa fiqih tetapi juga menyangkut problem lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam hal ini karyawan bagian akuntansi yang bekerja di BMT agar tidak akan terulang lagi di masa datang pada saat eksistensi BMT benar-benar diakui dan diterima oleh masyarakat sepenuh hati. Ini tidak bisa diwujudkan kecuali dengan dukungan sumber daya manusia yang terampil, profesional, cerdas memahami beragam permasalahan, serta memiliki jiwa yang kukuh dan semangat membangun *akhlakul karimah*.

Setiap perusahaan/organisasi tidak terkecuali BMT pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi

(Handoko dalam Cholidah, 2013). Oleh karena itu, pegawai/karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan/organisasi.

Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan dihargai orang lain sehingga ada kecenderungan untuk mempertahankan bahkan untuk meningkatkan prestasi tersebut. Untuk itu perlu adanya standar evaluasi kinerja bagi karyawan, supaya dapat objektif dan adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja (Simanjuntak, 2005). Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kinerja. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja, pengembangan potensi karyawan dan program peningkatan produktifitas perusahaan.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi (Putri, 2013). Di dalam kehidupan perusahaan/organisasi, kinerja menyentuh setiap aspek administrasi bisnis, karena itulah kinerja menjadi kriteria hidup atau mati suatu bisnis (Ress & McBain dalam Cholidah, 2013).

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan memberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku (Ustadiyatun, 2008). Siagian dalam Ustadiyatun (2008) menyebutkan bahwa karyawan merupakan kelompok atau anggota di suatu organisasi dengan melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan merupakan pekerjaan yang melaksanakan kegiatan-kegiatan rutin untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan sesuai dengan apa yang ingin dicapai.

Beberapa penelitian terdahulu membahas mengenai kinerja karyawan, salah satu penelitian menyimpulkan bahwa dari delapan (8) faktor yang diteliti, hanya ada beberapa faktor atau tepatnya sebagian yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja (Perwitasari, 2003). Disebutkan lagi oleh Perwitasari bahwa walaupun secara parsial hanya ada empat (4) faktor yang memberikan pengaruh secara signifikan, tetapi secara bersama-sama kedelapan faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain disimpulkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan bagian akuntansi di BMT yaitu religiusitas. Nashori & Diana dalam Nasir (2014) menjelaskan bahwa religiusitas seringkali diidentikkan dengan keberagamaan. Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan

seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan, dan penghayatan atas agama Islam. Nasir (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap produktifitas kerja karyawan di BMT. Dapat dikatakan jika tingkat religiusitas itu tinggi maka karyawan itu akan bekerja lebih produktif akan tetapi jika tingkat religiusitas itu rendah maka karyawan itu lemah dalam bekerja (tidak produktif), dalam arti kinerjanya pun turut memberikan hasil yang tidak memuaskan. Karena religiusitas itu sebagai pendorong seorang karyawan itu bisa bekerja lebih produktif dan lebih menyadari akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.

Dalam penelitian lain disebutkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Steers & Porter dalam Pranoto (2012) merupakan kekuatan relatif identifikasi keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi, serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Kemudian dari penelitian Prasetyo (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu. Verawati dan Utomo (2011) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi salah satu variabel yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja

karyawan, dikatakan jika ada kenaikan tingkat komitmen organisasi yang diberikan pada karyawan akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja.

Faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen profesi. Larkin dalam Furqon (2010) menyebutkan bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Cahyasumirat (2006) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel profesionalisme (komitmen profesi) dengan kinerja internal auditor, sehingga ada kemungkinan bahwa komitmen profesi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

Faktor berikutnya adalah sistem pengendalian akuntansi. Dalam kegiatan berorganisasi baik profit maupun *non-profit oriented* terdapat sistem pengendalian akuntansi meskipun sederhana. Haryadi (2012) menyebutkan bahwa adanya sistem pengendalian akuntansi pada sebuah organisasi adalah untuk mengurangi risiko terhadap penyimpangan rencana yang ditetapkan. Keberadaan sistem pengendalian akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan mengurangi kemungkinan para karyawan untuk menyimpang dari sebuah rencana yang telah ditetapkan seorang pemimpin. Variabel ini sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti terhadap kinerja manajerial, namun penelitian terhadap kinerja karyawan BMT masih sangat jarang dilakukan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Haryadi (2012) dan Prayudha (2014). Haryadi menemukan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Namun penemuan berlawanan didapat oleh Prayudha (2014) yang tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja.

BMT adalah suatu badan yang bergerak di bidang keuangan non bank. Lembaga ini bergerak dalam sektor jasa keuangan syariah, meliputi pengelolaan Baitul Maal yakni menerima dan menyalurkan dana-dana ZIS dan dana sosial, pengelolaan dana-dana simpanan dan investasi anggota serta menyalurkan pembiayaan berdasarkan pola dan prinsip syariah Islam, sehingga BMT memerlukan karyawan bidang keuangan dan akuntansi yang berkompeten di bidangnya agar kinerjanya memuaskan. Dari beberapa faktor-faktor di atas yang menjadi latar belakang, peneliti mengambil judul **“PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN PROFESI, DAN SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DI BMT”**.

Penelitian ini adalah kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu dengan religiusitas, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sistem pengendalian akuntansi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang bekerja di bagian akuntansi pada lembaga keuangan syariah yaitu *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
- c. Apakah komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
- d. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.
- b. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

- c. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.
- d. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya di bidang keuangan syariah di organisasi bukan bank seperti BMT, selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya,

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi insitusi, masyarakat maupun entitas lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi entitas yang terkait.