

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap masyarakat yang akan menyimpan uang disebuah lembaga keuangan apapun, pasti ingin dirinya diyakinkan bahwa uang yang dia simpan disuatu lembaga keuangan tersebut akan aman dari resiko apapun dan setiap saat dapat mengambil uangnya kembali. Sehingga diharapkan suatu lembaga keuangan harus mampu mengelola uang masyarakat dengan kredibel serta dapat dipercaya oleh masyarakat. Koperasi simpan pinjam dengan menggunakan metode syariah yang disebut Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dapat menjadi sebuah pilihan bagi masyarakat terutama masyarakat kelas menengah atau kalangan mikro untuk menyimpan dana maupun melakukan peminjaman dana. BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat informal, dimana lembaga keuangan ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Lahirnya lembaga keuangan syariah termasuk BMT, sesungguhnya dilatarbelakangi oleh pelarangan riba secara tegas dalam Al Qur'an.

Sejak Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter pada akhir tahun 1997, peranan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) cukup besar dalam membantu kalangan usaha kecil dan menengah. Peranan BMT tersebut sangat

penting dalam membangun kembali iklim usaha yang sehat di Indonesia (Ridwan, 2004). Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dianggap sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. Keberadaan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan representasi dari kehidupan masyarakat dimana baitul maal wattamwil (BMT) mampu mengkomodir kepentingan ekonomi masyarakat (Sholahuddin, 2006).

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 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 sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan.

Agar suatu lembaga keuangan seperti BMT dapat berjalan dan berkembang dengan baik, dari segi pengelolaan serta *performance*, maka diperlukan manajemen yang baik serta karyawan yang baik pula. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan bagian akuntansi menjadi salah satu pertimbangannya. Tidak berbeda dengan

lembaga keuangan syariah lainnya, BMT juga memerlukan karyawan bagian akuntansi yang handal dalam menjalankannya.

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 Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) untuk melakukan pencatatan baik 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. Karyawan bagian akuntansi inilah yang nantinya membantu manajemen BMT untuk melakukan pencatatan dan penyusunan laporan keuangan.

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. SDM yang dibutuhkan dalam suatu lembaga keuangan syariah tentunya mereka yang memiliki pemahaman terhadap syariah yang baik. Apabila SDM tidak mendukung, maka perusahaan atau lembaga tidak dapat bersaing. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern sangat diperlukan.

Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam bisnis juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syari'at Islam. Karyawan yang memiliki

penghayatan etika kerja Islam yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat etika kerja saja tetapi juga suatu amalan perbuatan untuk di akhirat nanti.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar kinerja suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuannya. Keberhasilan dalam suatu pekerjaan dapat tercapai apabila disertai etika kerja yang baik pada setiap individu. Etika yang baik dalam lembaga keuangan syariah tentunya harus berlandaskan dengan syariat Islam yang ada. Melihat realita perkembangan yang sangat kompetitif terhadap lembaga keuangan berbasis syariah di Indonesia, maka karyawan dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etika kerja Islam, khususnya Baitul Mal wat Tamwil (BMT).

Sampai saat ini SDM yang bekerja di industri keuangan syariah masih banyak yang berlatar belakang konvensional (90%) dengan dibekali pelatihan singkat tentang perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Sehingga perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing dan tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat akan keberadaannya. Dalam hal ini, perguruan tinggi memiliki potensi yang besar dalam menyiapkan SDM. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak di lembaga keuangan syariah lima tahun ke depan. Jumlah ini akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan industrinya. Ironisnya, baru sekitar 25 sampai 30-an universitas

yang membuka kajian ekonomi Islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar 1000-an orang setiap tahunnya (Amalia, 2015).

Kesalahan dalam proses perekrutan karyawan dapat menjadi salah satu penyebabnya. Semestinya dalam proses perekrutan, salah satu syarat karyawan agar dapat bergabung dalam lembaga keuangan syariah adalah mereka yang telah menempuh gelar pendidikan yang berbasis syariah. Sehingga diharapkan karyawan lebih bisa mengemban amanah agar strategi dan tujuan lembaga keuangan syariah dapat tercapai.

Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak, diharapkan mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan penguasaan pengetahuan yang telah dimiliki. Dengan memiliki pengalaman kerja diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, serta memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Hasil penelitian Boatwright dan Slate, pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan

kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan (Ardiansyah dalam Adibah, 2014).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting bagi sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan

manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Setyowati, 2002).

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Wirawan, 2009). Memiliki sumber daya manusia yang kompeten menjadi keharusan bagi perusahaan. Selain itu, pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi diyakini dapat lebih menjamin keberhasilan tujuan suatu organisasi. Sebagian perusahaan melakukan perekrutan karyawan dengan memakai kompetensi sebagai dasarnya.

Fungsi pengendalian sangat penting dalam setiap organisasi. Hal ini disebabkan karena tujuan pengendalian itu sendiri adalah untuk memastikan bahwa semua unit dalam suatu organisasi telah berinteraksi dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengendalian juga merupakan alat bagi organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi agar dapat beroperasi dalam kondisi yang optimal. Pengendalian intern berperan untuk meneliti dan mengawasi secara bertahap terhadap pelaksanaan organisasi dan perkembangan organisasi. Diharapkan perusahaan mampu memahami mengenai rancangan pengendalian intern dan apakah pengendalian tersebut telah ditempatkan sesuai dalam operasi perusahaan.

Sistem pengendalian internal merupakan bagian pengendalian manajemen organisasi serta merupakan salah satu alat mencapai tujuan suatu organisasi. Seringkali pengendalian internal selalu dihubungkan dengan pemeriksaan akuntansi. Hal ini memang tepat karena kualitas sistem pengendalian internal akan mempengaruhi proses pemeriksaan akuntansi. Sistem pengendalian internal juga sering dikaitkan dengan pengembangan sistem akuntansi. Kaitan ini dikarenakan perancangan sistem akuntansi juga harus mencakup sistem pengendalian internal (Narotama, dan Radianto, 2004). Sehingga sistem pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kekeliruan dalam kinerja suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan persepsi latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dengan judul sebagai berikut :

“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PERSEPSI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PERSEPSI PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA, DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil Kabupaten dan Kota Tegal)”.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu, seperti Widyaningtyas (2015), Efendi (2006), Zakki (2015), Fajri (2015), dan Prayudha (2014). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi beberapa variabel independen dari beberapa penelitian diatas, yaitu variabel etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, tahun penelitian dan objek penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015 dengan objek penelitian berupa Lembaga BMT yang ada di Kabupaten dan Kota Tegal.

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 persepsi latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah persepsi pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. 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 persepsi latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa persepsi pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. 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, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan penulis dalam melanjutkan pendidikan atau pekerjaannya kelak khususnya dalam bidang dengan etika kerja Islam, persepsi latar belakang pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi BMT di Kabupaten dan Kota Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi dan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan di BMT yang ada yaitu berkaitan dengan etika kerja Islam, persepsi latar belakang

pendidikan, persepsi pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, serta memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya sistem pengendalian untuk menjadi dasar dalam perkembangan perusahaan.

c. Bagi Pembaca

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

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Baitul Mal wat Tamwil (BMT) yang ada di Kabupaten dan Kota Tegal. Adapun pelaksanaan penelitian ini yaitu pada bulan November 2015.