

# **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 Muammalat 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.

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai di perkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.

Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses.

Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin di samping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi pegawai, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga

perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Apabila mendapat pemuasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan output. Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai.

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut paya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Tidak ada alasan bagi seorang muslim untuk menganggur, apalagi menjadi manusia yang kehilangan semangat inovatif. Karena sikap hidup yang tak memberikan makna, apalagi menjadi beban dan peminta – minta, pada hakekatnya merupakan tindakan yang tercela.

Di samping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Dengan cara pandang seperti ini, maka setiap pribadi muslim adalah tipikal manusia yang terus meronta, dan berpikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan, inovasi serta aktivitas yang penuh arti dalam bentuk dinamika kreativitas yang terus mengalir tak mengenal lelah .

Karyawan yang mempunyai etos kerja Islami memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan ( ability ) dan faktor motivasi. Di samping motivasi juga di butuhkan etos kerja Islam, agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Selain motivasi dan etos kerja islam, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Dalam penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan

balanced scorecard berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance (survey pada rumah sakit di Jawa Timur) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan good governance terhadap kinerja organisasi. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu atau kinerja karyawan. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk, tentu akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Pengendalian internal bukan merupakan suatu hal yang bisa ditawar-tawar lagi. Struktur organisasi dan kebijakan personalia yang merupakan bagian dari komponen SPI memiliki peran yang sangat penting dalam pendelegasian tanggungjawab dan wewenang. Hal tersebut juga merupakan kerangka dasar perencanaan dan pengendalian operasi yang dapat mempengaruhi pengendalian internal. Manfaat pengendalian internal dapat mendukung upaya-upaya pemerintah dalam merestrukturisasi Bank Syariah seperti KJKS BMT, dengan tujuan memperbaiki efisiensi dan kinerja perbankan.

Pengendalian internal yang baik diperlukan demi pencapaian tujuan, dan kemajuan kinerja KJKS BMT. Dalam kenyataannya, penerapan pengendalian internal pada KJKS sering terganggu akibat kurangnya komitmen dan kesadaran manajemen maupun personelnnya dalam mempraktekkan pengendalian internal untuk mencapai keunggulan kompetitif KJKS BMT. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengendalian internal adalah falsafah manajemen dan siklus operasi. Sasaran operasi dan kebijakan pengendalian harus berjalan seiring. Manajemen harus menumbuhkan kedisiplinan terhadap kebijakan dan prosedur pengendalian kepada karyawannya agar dapat memperkokoh pengendalian internal itu sendiri.

Penetapan prosedur pengendalian menentukan tercapai tidaknya sasaran bisnis. Pemantauan terhadap pengendalian internal perlu dilakukan secara periodik untuk mengidentifikasi serta memperbaiki efektivitas pengendalian internal tersebut. Selain itu juga informasi dan komunikasi merupakan dasar dari pengendalian internal yang diperlukan oleh manajemen untuk mengarahkan operasi dan terpenuhinya tuntutan-tuntutan pelaporan serta peraturan yang berlaku. Dengan adanya penerapan ini diharapkan tujuan KJKS dapat tercapai.

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.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi, Kemampuan Berorganisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten”** Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Choiriyati (2011), Dewi (2012), Nasir (2012) dan Fasyir (2015) .Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi dari beberapa variabel independen dari beberapa penelitian diatas yaitu Etos Kerja Islam, Motivasi, Kemampuan Berorganisasi dan Sistem Pengendalian Internal. Selain itu objek dan tahun penelitian juga berbeda, dimana pada penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan pada BMT di Klaten dan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015. Serta mengganti sampel penelitian yaitu KJKS BMT yang ada di Pati menjadi KJKS BMT yang ada di Klaten.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan hanya dilihat dari faktor Etos Kerja Islam, Motivasi, Kemampuan Berorganisasi dan Sistem Pengendalian Internal.

## **C. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten ?
3. Apakah Kemampuan Berorganisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh Kemampuan Berorganisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT di Klaten.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bidang Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi di bidang akuntansi syariah dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

##### **2. Bidang Praktik**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis, yaitu bagi manajemen, karyawan KJKS BMT di Klaten, dan masyarakat sebagai nasabah dan

melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Klaten.