

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Sekarang ini banyak muncul lembaga-lembaga keuangan yang operasionalnya berdasar prinsip syariah yang dikenal dengan Lembaga Keuangan Syariah (LKS), baik dalam bentuk Bank maupun usaha lainnya. Usaha lain selain Bank dalam LKS salah satunya adalah Baitul Mal wat-Tamwil (BMT). Kelahiran BMT merupakan realisasi rekomendasi Silaturahmi Kerja Nasional (SILAKNAS) dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) pada tahun 1994. kehadiran BMT dilatarbelakangi oleh eksistensi Bank Syariah, dalam hal ini yaitu Bank Muamalat Indonesia yang sudah beroperasi sejak 1992, namun belum mampu memberikan harapan bagi semua lapisan masyarakat terutama pengusaha mikro-kecil dan masyarakat di pedesaan-pedesaan, oleh karena itu dipandang perlu mendirikan lembaga keuangan syariah alternatif yang relatif kecil dan fleksibel. Maka didirikan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yaitu BMT yang operasionalnya berdasar prinsip syariah (Siswo dalam Supadie, 2013).

BMT di tumbuhkan dari bawah berdasar komitmen peran masyarakat sekitarnya, adalah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang operasionalnya sangat mendukung dan menunjang perekonomian rakyat khususnya usaha mikro dan kecil melalui kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonomi dengan berprinsip syariah atau bagi hasil telah mendapatkan

angin sejuk serta payung yang menaungi setelah dikeluarkannya ketetapan MPR No.XVI/1998. Dalam pasal 5 tap MPR yang berbunyi:

“Usaha kecil, menengah dan koperasi sebagai pilar utama ekonomi nasional harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya bagi wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan usaha besar dan badan usaha milik negara”.

BMT merupakan upaya memperdayakan masyarakat lapisan bawah yang didukung oleh dana-dana dari para anggota komunitas islam. Organisasi pembiayaan usaha kecil ini biasanya beroperasi berdasarkan prinsip pembagian hasil (termasuk berbagi kerugian) dan menggunakan nilai-nilai moral islam dan solidaritas kelompok sebagai modal sosial guna mendorong pembayaran pinjaman. Dengan demikian BMT merupakan pendukung kuat Usaha Kecil Menengah (UKM), sebagian besar kegiatan bisnis di indonesia terdiri atas usaha kecil dan menengah. BMT sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau SDM yang baik. BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah sudah saatnya berbenah diri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan dana bagi pengembangan kegiatan usaha.

Tidak berbeda dengan lembaga keuangan seperti bank syariah, BMT juga memerlukan karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang

handal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada masing-masing karyawan di setiap BMT sangat dibutuhkan untuk memenuhi tujuan BMT terutama dalam hal profit dan kelangsungan usaha. Akuntansi syariah sebagai sebagai penghimpun dana pada BMT mempunyai perbedaan dengan akuntansi konvensional yaitu tidak adanya bunga yang lazim digunakan oleh akuntan pada lembaga keuangan konvensional dalam memberikan keuntungan kepada nasabah. Dengan keberagaman yang ada, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya BMT merupakan salah satu bentuk penguatan perekonomian masyarakat kecil. BMT bisa menjadi solusi bagi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) khususnya di Kabupaten Banjarnegara dan Kabupaten Wonosobo yang sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat pada usaha-usaha mikro kecil dan menengah seperti perdagangan, home industri, pertanian, peternakan, pariwisata, ekonomi kreatif dll. Oleh sebab itu BMT sebagai penopang permodalan UMKM dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui perbaikan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi dan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan yang tidak kalah dengan lembaga keuangan konvensional dengan SDM yang mempunyai etika kerja islam yang baik, komitmen organisasi yang kuat, lingkungan kerja yang mendukung serta

kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja BMT sehingga mampu bertahan dan berkembang sebagai penopang permodalan UMKM.

Etika kerja Islam merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah SWT atau syariat islam (Al-Quran dan Hadits). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Febriana (2009), Oktora (2010), Faqih (2011), dan Hana & Ghufron (2015) menjelaskan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini harus diperjelas karena penelitian Zainuri (2011) menyatakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pengertian tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang meneliti tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja yang dilakukan Cahyani dan Yuniawan (2010), Akbar (2012), Setyorini dkk (2012), Taurisa dan Ratnawati (2012), Murty dan Hudawinarsih (2012) dan Wicaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang lain didapatkan oleh Handayani (2008)

yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan pada sebuah perusahaan perlu rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat ditemukan dari hal-hal yang sederhana seperti penataan ruang kerja. Penataan ruang kerja yang baik dan tepat dapat membuat karyawan lebih cepat dalam menjalankan tugasnya. Variabel ini pernah diteliti sebelumnya oleh Analisa (2011), Hernanto (2011), Nursasongko (2012), Yunada (2012), Artana (2012), dan Setiawan & Dewi (2014). Penelitian mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain yang didapatkan oleh Handayani (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan sebelumnya oleh Srindodo dan Sugito (2007), Cahyani dan Yuniawan (2010), Mahesa (2010), Hernanto (2011), dan Taurisa & Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut:

**“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN PADA BAITUL MAAL WATTAMWIL”.**

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu dengan etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### **B. Rumusan masalah penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan di bahas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo?

- 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wacana dan berkontribusi di dunia akademis mengenai pengaruh etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akuntansi.
- 2) Bagi akuntan, diharapkan penelitian ini bisa memberi pengetahuan mengenai etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat memperbaiki kinerjanya.
- 3) Bagi perusahaan dalam hal ini BMT, bisa memperbaiki praktik akuntansi dan meningkatkan kualitas karyawannya yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut.