

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia tumbuh dengan pesat, khususnya Perbankan, Baitul Mal wa Tamwil, Asuransi Syariah, Pasar Modal, dan Lembaga Amil Zakat. Masyarakat Indonesia sejak lama telah mengenal ekonomi syariah jauh sebelum sistem kapitalis di kenal bangsa Indonesia. Searah dengan perkembangan ekonomi syariah yang begitu pesat mendorong munculnya unit-unit syariah dalam lingkup kecil. Salah satunya yaitu Baitul Mal wa tamwil atau disingkat BMT.

BMT atau Baitul Mal wa Tamwil adalah lembaga keuangan yang sistemnya hampir sama dengan bank syariah. BMT merupakan lembaga keuangan yang berprinsip bagi hasil begitupun juga dengan bank syariah. Baitul Mal wa Tamwil (BMT) memberikan dampak baik bagi bisnis usaha mikro dan pengusaha kecil. Baitul Mal wa Tamwil (BMT) atau sering disebut dengan “Koperasi Syariah”, merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro (Yaya, dkk. 2014).

Munculnya Baitul Mal wa Tamwil (BMT) dilatarbelakangi oleh adanya riba yang secara tegas dilarang atau diharamkan dalam Al-Qur'an. Riba merupakan penambahan nilai atas barang yang dipertukarkan, dijualbelikan, disewakan dan lain sebagainya dalam bentuk transaksi.

Larangan riba dalam ekonomi islam dapat dimaknai sebagai penghapusan riba yang terjadi dalam jual beli dan hutang piutang. Riba bersifat mutlak dan disepakati oleh umat muslim tetapi pada kenyataannya banyak umat muslim yang masih melakukan praktik ekonomi di perbankan konvensional yang sudah jelas beroperasi dengan sistem bunga. Berikut ayat adalah ayat yang menjelaskan tentang riba:

Surat Ali Imron ayat 130

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan”

Pengetahuan umat muslim secara umum tentang praktik riba yang masih sangat rendah, baik dalam jenis riba, hukum dasar, dan dampak buruknya. Hal ini menyebabkan praktik riba masih menjadi problematika yang terjadi saat ini dalam hukum islam yang terus berlangsung sampai sekarang, dalam artian apakah bunga di bank konvensional termasuk riba yang di larang dalam Al-Qur'an atau bukan. Padahal islam memiliki sistem transaksi keuangan atau muamalah yang dibakukan dalam sistem syariah. Oleh sebabnya, Baitul Mal Tamwil (BMT) hadir untuk mengakomodir kepentingan umat islam dalam bertransaksi keuangan tetapi tidak terlibat dalam riba.

Baitul Mal wa Tamwil berfungsi sebagai lembaga keuangan yang dapat menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan

menyalurkannya kepada masyarakat pula dalam bentuk pembiayaan. Agar fungsi BMT berjalan dengan baik di perlukannya layanan yang dapat melayani masyarakat atau anggota dalam melakukan transaksi dengan mudah. BMT selalu berupaya meningkatkan pelayanan kinerja agar terjadi pertumbuhan dan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dengan itu BMT membutuhkan peranan penting sumber daya manusia, karena manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan kegiatan BMT untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di BMT. Karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur dan nilai dalam tingkat individu. Karyawan dituntut agar cerdas, terampil, professional, dalam berbagai permasalahan yang ada serta memiliki jiwa semangat membangun akhlaqul karimah.

Untuk mendapatkan kualitas karyawan yang sesuai harapan BMT, seorang manajemen SDM perlu melakukan evaluasi kinerja sebagai tahap akhir dari siklus manajemen kinerja. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan, pengembangan potensi karyawan, dan produktivitas perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk. 2016). Teknik yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian, dimana penilaian kinerja merupakan proses dengannya organisasi

mengevaluasi kerja setiap individu dinilai dari kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Rokhman dan Fatihin, 2014).

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 dalam Afifah, 2015). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Beberapa penelitian disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Dehotman, 2016). Menurut penelitian Krisnawati (2012) Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan. Penelitian lain menyebutkan kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Prayudha, 2014).

Dalam penelitian lain disimpulkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: religiusitas. Penelitian Robertson dalam Nuroniah dan Triyanto (2015) menjelaskan bahwa religiusitas dibagi menjadi lima dimensi yaitu dimensi idiologi (keyakinan), dimensi praktek agama, dimensi pengalaman dan konsekuensi, dimensi pengetahuan agama (intelektual) dan dimensi pengalaman (penghayatan).

Religiusitas karyawan pada BMT haruslah kuat, mengingat BMT merupakan lembaga keuangan yang berbasis lembaga keuangan syariah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi. Salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Setyorini, dkk 2012). Komitmen organisasi bisa dipahami sebagai suatu kesetiaan dari anggota organisasi dan melahirkan tindakan-tindakan positif sehingga bisa menyebabkan organisasi mencapai keberhasilan (Rosally dan Jogi, 2015).

Beberapa penelitian mengemukakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen profesi. Restuningdiah dalam Aryani (2015) menyebutkan komitmen profesional merupakan penilaian loyalitas seseorang terhadap profesinya, yang menunjukkan penerimaan dan kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan profesi. Menurut Widyaningtyas (2015) komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi dan sebagai intensitas dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu.

Faktor lain berikutnya adalah sistem pengendalian akuntansi. Dalam kegiatan berorganisasi baik profit maupun non-profit oriented terdapat sistem pengendalian akuntansi meskipun sederhana. Hal yang termasuk dalam sistem pengendalian akuntansi yaitu sistem perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi. Menurut Rufaidah (2015) sistem pengendalian akuntansi adalah

semua prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi.

BMT adalah suatu lembaga ekonomi atau keuangan syariah nonperbankan yang bersifat informal lembaga ini dianggap sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah, seperti zakat, infak, dan sedekah juga bisa dianggap sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif layaknya bank. Untuk itu, BMT memerlukan karyawan di bidang keuangan dan akuntansi yang berkompeten dalam bidangnya agar kinerja yang dihasilkan 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 (Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil Kota Semarang Dan Kabupaten Semarang)”.

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dengan judul religiusitas, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di bmt yang diteliti oleh Afifah (2015). Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel penelitian yang digunakan sama Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah tahun penelitian, lokasi penelitian dan jumlah sampel.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
3. Apakah komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?
4. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas disimpulkan bahwa yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat menguji dan memperoleh bukti empiris religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.
2. Untuk dapat menguji dan memperoleh bukti empiris komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

3. Untuk dapat menguji dan memperoleh bukti empiris komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.
4. Untuk dapat menguji dan memperoleh 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

Penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya dibidang ekonomi keuangan syariah di organisasi nonperbankan seperti BMT, selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi, masyarakat, maupun entitas lain yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi entitas yang terkait.