

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Baitul Maal wa Tamwil

a) Pengertian Baitul Maal Wa Tamwil

Pengertian BMT dikemukakan oleh Viani (2015) yaitu Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang berdiri dari dua istilah, yaitu Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Baitul Maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti zakat, infaq, dan sedekah. Adapun Baitul Tamwil sebagai usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana bisnis.

Pengertian lain dikemukakan oleh Huda dkk., (2016):

“BMT merupakan balai usaha mandiri terpadu yang isinya sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah , seperti zakat infak, dan sedekah. Juga bisa sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif sebagai layaknya bank”

b) Fungsi Baitul Maal Wa Tamwil

Fungsi BMT secara konseptual menurut Huda, dkk (2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Baitul maal sebagai fungsi sosial. Baitul maal yang berarti rumah harta berperan menerima

titipan dana ZIS (zakat, infak, dan sedekah) serta mengoptimalkan distribusinya dengan memberikan santunan kepada yang berhak (ashnaf) sesuai dengan peraturan dan amanat yang diterima.

- 2) Baitul tamwil sebagai fungsi bisnis. Baitul tamwil yang berarti rumah pengembangan harta berperan melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.

c) Produk Baitul Maal Wa Tamwil

Produk utama yang ditawarkan Baitul Maal Wa Tamwil yaitu sebagai berikut:

- 1) Produk Penghimpunan Dana

BMT menghimpun dana dalam jumlah yang terbatas. Sehingga, BMT harus mampu mengklasifikasi berbagai sumber dana kemudian mengemasnya menjadi berbagai produk yang bernilai jual. Dalam hal ini produk penghimpunan dana harus menggunakan akad

wadi'ah (titipan); mudharabah muthlaqah atau mudharabah muqayyadah (investasi); dan akad sosial dalam bentuk zakat, infak, sedekah, wakaf tunai, serta hibah.

2) Produk penyaluran dana

Dalam produk penyaluran dana BMT harus memiliki komitmen dan integritas terhadap prinsip muamalah, sehingga proses penyalurannya harus diawasi serta memperhitungkan prinsip kehati-hatian secara sehat dan benar. Penyaluran dana oleh BMT dapat dibedakan menjadi 3 jenis berdasarkan tujuan penggunaan dan jenis pembiayaannya yaitu:

- Pembiayaan modal kerja, adalah pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan usaha bagi pembelian, pengadaan, atau penyediaan unsur-unsur barang dalam perputaran usaha.
- Pembiayaan investasi, adalah pembiayaan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pengadaan sarana atau prasarana usaha (aktiva tetap)

- Pembiayaan multiguna adalah pembiayaan yang dapat digunakan untuk sewa barang, talangan dana atau biaya jasa keperluan anggota.

d) **Badan Hukum Baitul Maal Wa Tamwil**

Bentuk badan hukum dari BMT adalah koperasi atau kelompok swadaya masyarakat (KSM). Menurut penelitian Masyithoh (2014) dapat disimpulkan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, maka status badan hukum BMT sebagai Lembaga Keuangan Mikro hanya dapat berbentuk Koperasi. BMT tunduk pada Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dan pengawasan berada dibawah kementrian Koperasi dan UMKM.

2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

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). Kinerja karyawan sering disebut sebagai pencapaian tugas dari karyawan itu sendiri, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan

indikator pencapaian tugas untuk menunjukkan peningkatan kinerja serta mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

a) **Dimensi Tolak Ukur Kinerja Karyawan**

Menurut John Miner dalam Edison, dkk (2016) menyebutkan bahwa untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Penetapan indikator atau tolak ukur kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut.

3. Religiusitas

Religiusitas adalah dorongan naluri untuk meyakini serta melaksanakan perintah agama yang dianut dan menjauhi segala larangan dengan keikhlasan hati. Menurut Suhardiyanto dalam Nasir (2014) bahwa religiusitas adalah hubungan pribadi dengan

Tuhan yang berkonsekuensi pada hasrat untuk berkenan kepada perintah dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaki-Nya (larangan-Nya).

Religiusitas terdiri dari 5 dimensi menurut Glock dan Stark dalam Permatasari (2015) yaitu:

- 1) Dimensi ideologi yaitu merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal dogmatik dalam agamanya.
- 2) Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang patuh mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya.
- 3) Dimensi pengalaman yaitu menunjukkan seberapa jauh pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan.
- 4) Dimensi konsekuensi yaitu menunjuk pada tingkatan sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya didalam kehidupan sosial.
- 5) Dimensi intelektual yaitu merujuk pada tingkat seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, terutama yang termuat dalam kitab suci agamanya.

4. Komitmen Organisasi

- a) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut djunaidi (2014), yaitu sebuah variable yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Griffin dalam Cholidah (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

b) Dimensi Komitmen Oraganisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Cholidah (2013) komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

- 1) *Affective commitment* yaitu tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam sebuah organisasi.

- 2) *Normative commitment* yaitu merujuk pada tingkat seberapa jauh seseorang secara phsycological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.
- 3) *Continuance commitment* yaitu suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut David dalam Cholidah (2013) yaitu:

- 1) *Faktor personal*. Misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) *Karakteristik pekerjaan*. Misalnya lingkungan jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) *Karakteristik struktur*. Misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi

(sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

- 4) *Pengalaman kerja*. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentunya memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

5. **Komitmen Profesi**

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipresepsikan oleh individu tersebut (Larkin dalam wahyuningrum 2009). Komitmen profesi merupakan suatu peristiwa dimana individu sangat tertarik pada aturan, nilai, dan tujuan dari profesinya (wahyuningrum 2009).

Menurut Mowday dalam Lucyanda dan Pramesti (2015) menyebutkan Komitmen profesi merupakan kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi, individual dengan komitmen professional yang tinggi dikarakteristikan sebagai berikut:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi;

2. Kesiediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan
3. Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi.

6. Sistem pengendalian akuntansi

Sistem pengendalian akuntansi adalah semua prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi yang termasuk dalam pengendalian akuntansi yang merupakan sistem perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitoring yang didasarkan pada informasi (Permatasari, 2015). Menurut Setyawan dalam Permatasari (2015) menyebutkan bahwa sistem pengendalian akuntansi adalah sistem yang meliputi rencana organisasi serta prosedur-prosedur, tindakan atau standard dan catatan yang berhubungan dengan pengalaman aktiva perusahaan, dapat dihandalkannya catatan-catatan keuangan, dan disusun sedemikian rupa guna meyakinkan bahwa:

- a) Transaksi-transaksi yang dilaksanakan telah memperoleh otoritas manajemen, baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus.
- b) Transaksi-transaksi dicatat sedemikian rupa sehingga memungkinkan dibuatnya laporan yang sesuai dengan

prinsip-prinsip akuntansi serta menekankan pada pertanggungjawaban atas aktiva manajemen.

- c) Penguasaan atas aktiva organisasi diberikan hanya dengan otorisasi manajemen.
- d) Jumlah fisik aktiva organisasi seperti yang tercantum dalam catatan perusahaan dicocokkan dengan aktiva yang ada pada waktu yang tepat akan diambil tindakan yang sewajarnya jika terjadi perbedaan.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini merupakan review dari beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1

Review Penelitian Terdahulu

Variable	Peneliti	Hasil
Religiusitas	Nasir (2014)	Positif dan signifikan
	Nuroniah dan Triyanto (2015)	Positif dan signifikan
	Mandasari (2015)	Tidak berpengaruh signifikan
	Permatasari (2015)	Tidak berpengaruh signifikan
Komitmen Organisasi	Rosally dan Jogi (2015)	Positif dan signifikan
	Cholidah (2013)	Positif dan signifikan
	Djunaidi (2014)	Positif dan signifikan
	Rufaidah (2015)	Tidak berpengaruh signifikan
	Afifah (2015)	Tidak berpengaruh signifikan

Variable	Peneliti	Hasil
Komitmen Profesi	Aryani, dkk (2015)	Positif dan signifikan
	Widyaningtyas (2015)	Positif dan tidak signifikan
	Afifah (2015)	Tidak berpengaruh signifikan
Sistem Pengendalian Akuntansi	Rufaidah (2015)	Positif dan signifikan
	Kaspayopa	Positif dan signifikan
	Prayudha (2014)	Tidak berpengaruh signifikan
	Fasyir (2015)	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : Penelitian Terdahulu

Penelitian yang menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan Nuroniah dan Triyanto (2015), dan Nasir (2014) yang berhasil membuktikan bahwa religiusitas secara positif signifikan mempengaruhi kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mandasari (2015) dan Permatasari (2015) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Rosally dan Jogi (2015), Cholidah (2013), dan Djunaidi (2014) berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja. Namun di lain sisi, Afifah (2015), dan Rufaidah (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

Penelitian yang menguji pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Aryani dkk (2015) membuktikan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2015) menunjukkan bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sistem pengendalian akuntansi sebelumnya juga pernah diteliti oleh Rufaidah (2015), dan Kaspayopa (2016) yang berhasil membuktikan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Tetapi, Prayudha (2014) dan Fasyir (2015) menyatakan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT.

C. HIPOTESIS

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hakekatnya, religiusitas seseorang tidak dapat lepas dari faktor lingkungan sekitarnya karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan sekitarnya. Religiusitas adalah bentuk internalisasi nilai agama dan keterikatan manusia terhadap tuhan yang mengandung norma-norma untuk mengatur perilaku manusia tersebut dalam hubungan dengan tuhan, manusia lain, maupun lingkungannya (Permatasari, 2015).

Dilihat dari beberapa penelitian, religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Nasir, 2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas semakin tinggi pula kinerja karyawan

pada BMT. Dalam penelitian Nuroniah dan Triyanto (2015) mengemukakan bahwa tingkat religiusitas mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara cukup signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Griffin dalam Cholidah (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen organisasi tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan seberapa jauh individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan pribadinya dengan nilai tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi (Djunaidi, 2014).

Menurut Rosally dan Jogi (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kesatuan antara kerja keras dan

kesetiaan terhadap organisasi. kesetiaan yang dimaksud mengarah pada kerelaan bekerja untuk kemajuan organisasi dan kerja keras ini merupakan perwujudan dari sebuah niat karyawan untuk ikut memberikan kontribusi bagi organisasi demi kemajuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hidayati (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rosally dan Jogi (2015) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Maka, rumusan hipotesis yang diusulkan adalah:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

3. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan

Aranya dan Jacobson dalam Lucyanda dan Pramesti (2015) menjelaskan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Menurut Widyaningtyas (2015) menyebutkan bahwa individual dengan komitmen profesi yang

tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

Wahyunigrum (2009) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada profesinya. Hasil penelitian Ariyani dkk (2015) menyatakan bahwa komitmen profesi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Afifah (2015) yang menyatakan bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hakekatnya, sistem pengendalian akuntansi merupakan alat kontrol yang dibuat oleh manajer dengan harapan karyawan bagian akuntansi tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan data-data keuangan yang baik dan bisa diandalkan.

Sistem pengendalian akuntansi yang berarti pengendalian bersifat terus menerus, baik atau tidaknya suatu pengendalian akuntansi dalam organisasi akan bergantung pada sering atau tidaknya suatu organisasi menerapkan sistem pengendalian akuntansi (Prayudha, 2014).

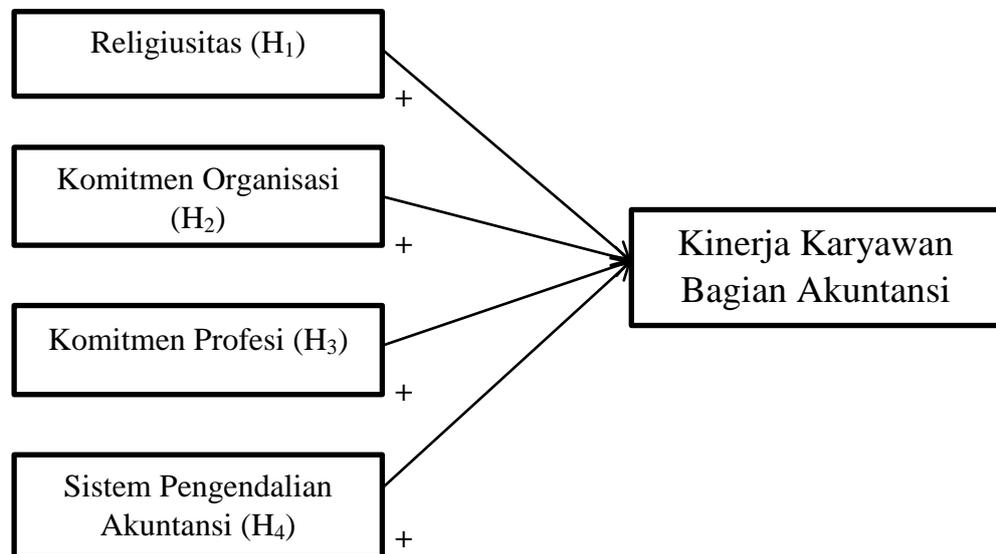
Menurut Setyawan dalam Permatasari (2015) menyebutkan bahwa sistem pengendalian akuntansi adalah sistem yang meliputi rencana organisasi serta prosedur-prosedur, tindakan atau standard dan catatan yang berhubungan dengan pengalaman aktiva perusahaan, dapat dihandalkannya catatan-catatan keuangan, dan disusun sedekimian rupa guna meyakinkan bahwa:

1. Transaksi-transaksi yang dilaksanakan telah memperoleh otoritas manajemen, baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus.
2. Transaksi-transaksi dicatat sedemikian rupa sehingga memungkinkan dibuatnya laporan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi serta menekankan pada pertanggungjawaban atas aktiva manajemen.
3. Penguasaan atas aktiva organisasi diberikan hanya dengan otorisasi manajemen.
4. Jumlah fisik aktiva organisasi seperti yang tercantum dalam catatan perusahaan dicocokkan

dengan aktiva yang ada pada waktu yang tepat akan diambil tindakan yang sewajarnya jika terjadi perbedaan.

Hasil penelitian Rufaidah (2015) menyimpulkan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Fasyir (2015) menyimpulkan bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa Semakin sering diterapkan sistem pengendalian akuntansi pada suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Rumusan hipotesis yang diusulkan adalah:

H₄ : Sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT.

D. MODEL PENELITIAN

Gambar 2. 1
Model Penelitian