

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan besar maupun kecil bukan hanya ditentukan dengan adanya sumber daya alam yang tersedia di perusahaan tersebut, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Persaingan yang menunjukkan perkembangan yang pesat, menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengelola SDM yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perusahaan akan mengambil kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menghadapi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa ataupun industri dalam mengelola manajemen SDM selalu mengupayakan dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula SDM yang

dibutuhkan dalam suatu lembaga keuangan syariah merupakan mereka yang memiliki pemahaman terhadap syariah yang baik. Apabila SDM tidak mendukung, maka perusahaan atau lembaga tidak dapat bersaing.

Salah satu lembaga keuangan syariah adalah Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Baitul Mal Wat Tamwil merupakan lembaga ekonomi syariah yang memiliki dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi sosial dan fungsi komersial (Imaniyati, 2011). Sama dengan lembaga keuangan syariah lainnya, dalam melakukan pengelolaan BMT tidak terlepas dari peran karyawan yang bekerja pada BMT tersebut. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat menjadi satu hal yang akan mendukung keberhasilan dari perusahaan tersebut. Menjadi suatu tantangan untuk perusahaan pada khususnya pada BMT untuk dapat mengelola SDM yang ada, sehingga dapat memberikan peran pada BMT tersebut. Terdapat banyak cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang menerapkan etos kerja islami sangat diperlukan. Selain hal tersebut faktor lain seperti penerapan *good corporate governance* dan gaya kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan suatu perusahaan.

Keberadaan etos kerja yang tinggi pada diri karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan dalam bekerja menjadi lebih efektif. Sikap bertanggung jawab dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan salah satu perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Hal tersebut, ditunjang dengan sikap

islami yang ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sehingga akan membuat etos kerja yang tinggi akan semakin baik. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat serta berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sutisna, 2012).

Sebagaimana pula, karyawan yang menerapkan etos kerja islami di tempat mereka bekerja akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Indica (2015) menyatakan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama dilakukan dalam penelitian Shafissalam dan Azzuhri (2014) dan Zahra (2015) yang memperoleh hasil etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil yang berbeda didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2016) dinyatakan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya etos kerja islami saja yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Ada faktor lain, termasuk penerapan prinsip *good corporate governance*. Penerapan *Good Corporate Governance* digunakan untuk menciptakan keterbukaan informasi, adanya pertanggungjawaban pimpinan, perlakuan adil bagi setiap pegawai dalam menjalankan kewajiban dan menerima hak-haknya sebagai pegawai maupun adanya keterlibatan dari seluruh pegawai dalam pengembangan organisasi menjadi lebih baik lagi. Penelitian yang dilakukan Ningsih (2011), Budiono (2016), Amri (2016), dan Fauziah (2016)

menunjukkan bahwa penerapan prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan *good corporate governance* pada lembaga keuangan syariah atau pada khususnya Baitul Mal Wat Tamwil diharapkan dapat menjadikan lebih berkembang menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik meliputi 5 prinsip, yaitu: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan keadilan. Apabila perusahaan menerapkan kelima prinsip tersebut, maka akan berdampak pula pada kinerja karyawan perusahaan, semakin baik penerapan *good corporate governance* maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan.

Penerapan *good corporate governance* juga harus ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dari setiap pimpinan yang dapat memengaruhi dari perilaku karyawannya untuk bisa mencapai dari tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal juga yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan suatu perusahaan akan berdampak pada terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan memengaruhi karyawan perusahaan dalam ikut serta mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pelaksanaannya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Penelitian yang dilakukan Kharis (2015), Mondiani (2012), Khoirusmadi (2011), Maulizar, dkk (2012) dan Indica (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan persepsi latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan penelitian tersebut dengan judul sebagai berikut: **“PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI”**.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indica (2015) yang menguji pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini peneliti menambah variabel *good corporate governance* sebagai variabel independen karena *good corporate governance* merupakan salah satu faktor yang akan menjadikan suatu keberhasilan suatu perusahaan, dimana keberhasilan tata kelola perusahaan

dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Dan untuk variabel komitmen organisasional dihapus dan tidak digunakan dalam penelitian karena sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel tersebut. Selain itu, perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada obyek penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan pada Waroeng Steak and Shake di kota Malang sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada Baitul Mal Wat Tamwil di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merangkum menjadi beberapa rumusan masalah, yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil?
2. Apakah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh positif signifikan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.
2. Menguji pengaruh positif signifikan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.
3. Menguji pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Mal Wat Tamwil.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bagi sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan etos kerja islami, penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, dan gaya kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi Baitul Mal Wat Tamwil

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak BMT dalam melakukan manajemen sumber daya manusia

dari kegiatan perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja karyawan, dan pengambilan keputusan dalam BMT tersebut.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.