

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pada suatu organisasi ditentukan dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM ini merupakan salah satu faktor penting penentu berhasil dan gagalnya suatu organisasi atau unit kerja dalam pencapaian kinerja. Menurut Lakoy (2013), SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. SDM dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada suatu organisasi.

Murty dan Hudawinarsih (2012) menyatakan bahwa peran seorang karyawan bagian akuntansi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global, informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non-keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Masyarakat sekarang ini mengalami perkembangan perekonomian yang sangat pesat. Hal tersebut menjelaskan alasan bahwa pentingnya sebuah wadah yang mampu memberikan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan perekonomian masyarakat tersebut. Sari (2011) menyatakan bahwa wadah yang dimaksud adalah sebuah lembaga keuangan yang dibutuhkan masyarakat dalam mengelola dana dan menjadi jembatan penghubung antara satu masyarakat dengan masyarakat lain dalam penyaluran dana. Lembaga tersebut dapat berupa lembaga keuangan dan non-keuangan.

Jika pada saat ini lembaga keuangan yang sedang menjadi pusat perhatian adalah pesatnya perkembangan bank syariah. Di sisi lain lembaga non-keuangan dapat berupa asuransi, pegadaian, dan koperasi simpan pinjam. Koperasi dapat didefinisikan sebagai lembaga atau badan usaha yang bertujuan menyejahterakan anggotanya. Koperasi menjadi pilihan bagi masyarakat karena dalam praktiknya terutama dalam hal simpan pinjam, koperasi tidak memiliki birokrasi yang rumit.

Berhubungan dengan koperasi, di Indonesia memiliki koperasi simpan pinjam dengan menggunakan metode syariah yang biasa disebut dengan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). BMT memiliki dua orientasi dalam menjalankan kegiatannya, yaitu *non-profit oriented* dalam bidang zakat, infaq, dan shadaqoh serta *profit oriented* pada usaha pengumpulan modal (Sari, 2011). BMT merupakan sebuah organisasi bisnis namun berperan juga secara sosial. Dalam menjalankan bisnisnya, BMT membangun rasa kebersamaan untuk mencapai kemakmuran bersama dan tidak berfokus pada keuntungan pribadi. Tidak berbeda dengan lembaga keuangan seperti

bank syariah, BMT juga memerlukan karyawan bagian akuntansi yang handal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan bagian akuntansi pada masing-masing karyawan di setiap BMT sangat dibutuhkan untuk memenuhi tujuan BMT terutama dalam hal profit dan kelangsungan usaha.

Menurut Christina, dkk., (2012) BMT 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. Solidaritas kelompok dibangun melalui rapat-rapat dan konsultasi-konsultasi berkala. Terkadang BMT sendiri juga menjalankan bisnis eceran seperti berjualan sembako untuk mendukung skema akuntansi usaha kecil.

Dalam Permenkop dan UKM No. 35.2/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi pasal 10 yang mensyaratkan kepada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) untuk melakukan pencatatan baik dana, kas hingga standar akuntansi yang juga diatur dalam PSAK No. 27 tentang akuntansi perkoperasian. Oleh karena itu, diperlukan adanya bagian akuntansi dalam sebuah organisasi keuangan, termasuk BMT. Karyawan bagian akuntansi inilah yang nantinya akan membantu manajemen BMT untuk melakukan pencatatan dan penyusunan laporan keuangan. BMT harus memiliki bagian akuntansi yang baik agar dapat bersaing dengan lembaga keuangan lain yang sudah lama berdiri seperti bank. Untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan BMT, dapat dilakukan dengan memperbaiki sumber daya manusia yang ada pada BMT.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surah At-Taubah:105 yang artinya:

“(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum “(Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan)” lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.”

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islami. Semakin tinggi keberadaan etos kerja keislaman pada seorang karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan dalam bekerja menjadi lebih efektif. Sikap bertanggung jawab dan keberanian untuk berinovasi pada proses kerja di suatu perusahaan merupakan wujud dari keberadaan etos kerja Islami yang tinggi pada diri karyawan. Karena adanya etos kerja Islami ini menjadikan suatu perusahaan senantiasa dekat dengan Allah sang pemilik segala apa yang ada didunia dan mempererat hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terus meningkat serta berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2009), Sutono (2009), Wayan (2012) menghasilkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Namun, hal ini masih perlu diperjelas karena penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013), Febriantoro (2015) etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawannya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, memengaruhi peningkatan kinerja pada setiap karyawan perusahaan dan juga akan berdampak pada terciptanya kinerja karyawan yang baik. Adanya gaya kepemimpinan yang transformasional akan membuat karyawan paham atas tujuan-tujuan suatu perusahaan yang telah disusun dengan jelas. Sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2004), Sutono (2009), Yunanto (2014), Mauliza, dkk., (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini masih perlu diperjelas karena penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku pada para anggota organisasi. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas (Tjahjadi,2001). Semakin kuatnya budaya

suatu organisasi akan semakin baik kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karena budaya organisasi menganut nilai dan norma sosial yang dijadikan pedoman pada suatu organisasi dan akan meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam bekerja sama sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kompyurini (2008), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Fuadi (2014), Prawatya dan Raharjo (2012) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan SDM karena merupakan hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Jadi, semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Harahap (2016), Lukito, dkk., (2016), Prayudha (2014), Rohayati (2014), serta Syafei, dkk., (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun faktor ini perlu diperjelas karena penelitian Lakoy (2013) mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor kelima yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional diartikan sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif. Semakin baiknya suatu komitmen organisasi dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Karena karyawan merasa nyaman akan kebersamaan yang terjalin dalam suatu organisasi. Karyawan merasa tidak ada batasan antara atasan dan bawahan. Hal itu yang membuat semakin eratnya tali persaudaraan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Hal tersebut yang membuat karyawan nyaman dan merasa dihargai sehingga karyawan semakin semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Akbar (2013), Mauliza, dkk., (2016), Setyorini, dkk., (2012), Yunanto (2014), Arman (2015) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan persepsi latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasioanal, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Baitul Maal Wat Tamwil di Yogyakarta”**. Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Febriantoro (2015), Potu (2013), Setyorini, dkk., (2012), dan Yunanto (2014). Perbedaan dengan penelitian

sebelumnya adalah kompilasi beberapa variabel independen dari beberapa penelitian, yaitu variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, tahun penelitian dan objek penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 dengan objek penelitian berupa lembaga BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pada kinerja karyawan terutama tentang pengaruh etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional pada perusahaan.

2. Secara Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pemecahan masalah komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pemecahan masalah kinerja kar