

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah BMT adalah penggabungan dari baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (*social*). Sumber dana diperoleh dari zakat, infaq dan shadaqah atau sumber yang halal kemudian dana tersebut disalurkan kepada mustahiq. Sedangkan baitul tamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat dan bersifat profit.¹

Baitul Maal WatTamwil (BMT) juga mempunyai tujuan untuk mengembangkan potensi ekonomi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.² Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan atau tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.³

Lembaga keuangan yang telah berjalan sebaiknya memiliki pengendalian internal agar dapat memantau kegiatan operasionalnya, terutama kinerja karyawannya. Namun kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan pengendalian internal adalah menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.⁴

Pengendalian dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang baik.⁵

¹ Widodo, Dkk. *Membangun Lembaga Ekonomi Islam*, Bina Pustaka Tama, Jakarta, 1999, hlm. 18.

² Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, bumi aksara, Jakarta, 2008, hlm. 456.

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 95.

⁴ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm. 163.

Sistem pengendalian itu dapat terdiri atas mekanisme pengendalian dari pimpinan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan.⁶

Setiap organisasi pasti memerlukan seorang pimpinan tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara suka rela.⁷

Sebagaimana terdapat pada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 59.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S. An-Nisaa: 59).⁸

Dalam ayat itu dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, jika ada direktur yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, ia bukanlah seorang direktur. Pemimpin sering disebut *Khadimul Ummah* (pelayanan umat). Menurut

⁵ Nana Hardiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 135.

⁶ *Ibid.*, hlm. 136-137.

⁷ Hadar Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, 2003, hlm. 19.

⁸ Al-Qur'an Surat An Nisaa Ayat 59, *Al-Qur'an dan Terjemah (Ayat Pojok Bergaris)*, Departemen RI, Asy-Syifa', Semarang, hlm. 69.

istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan).⁹

Pada era zaman sekarang ini, persaingan lembaga keuangan semakin menjamur baik Bank maupun non Bank seperti BMT, oleh sebab itu lembaga keuangan diharapkan memiliki kemampuan yang kuat dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki agar mampu bertahan. Salah satu hal yang bisa dilakukan lembaga keuangan seperti KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara agar segala operasional yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi adalah dengan menetapkan pengendalian internal yang baik dan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian di KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara karena KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara merupakan Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang telah memberikan layanan jasa sejak tahun 1997 dan sekarang sudah memiliki beberapa cabang. Rata-rata letak kantor cabang tersebut lumayan jauh dari kantor pusat, sehingga menyebabkan kurang optimalnya pengawasan oleh pimpinan BMT secara langsung. Khususnya pada pelaksanaan pengendalian internal yang ada di KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara.

Pengendalian internal dan kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga segala kegiatan operasional sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara)”**.

⁹ Nana Herdiana Abdurrahman, *Op, Cit.*, hlm. 103-104.

B. Rumusan Masalah

Setiap melakukan penelitian penting dikemukakan permasalahan dalam penulisan karena dalam hal yang demikian, dapat diketahui pembatasan dari pelaksanaan penelitian dan juga pembahasan yang akan dilakukan, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka di bawa ini penulis akan mengemukakan pokok masalah dalam pembahasan skripsi ini. Rumusan masalah tersebut adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT Al-Hikmah Mlonggo Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Selain terdapat tujuan penelitian seperti yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini juga mempunyai manfaat penelitian yaitu secara praktis dan teoritis. Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1. Praktis

Bagi BMT

- 1) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi BMT agar memperkuat pengendalian internalnya.
- 2) Mendorong BMT untuk terus meningkatkan kapasitas auditor internal secara kualitas dan kuantitas dalam pengendalian internalnya.
- 3) Memberikan tambahan wawasan tentang kinerja karyawan melalui kepemimpinan. .

2. Teoritis

Bagi Pembaca

- 1) Dapat memberi sumbangsih ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam atau Ekonomi Syariah serta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang pengaruh Pengendalian Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

E. Sistematika penulisan

Sistematika skripsi dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Berisi halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar gambar, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdapat lima bab yang saling terkait, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang teori pengendalian internal, kepemimpinan dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi responden, hasil uji instrument penelitian hasil uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan, dan implikasi penelitian.

Bab V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.