

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan peradaban yang semakin maju membawa dampak pada persaingan ekonomi yang semakin ketat. Organisasi dituntut untuk terus berkembang, oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada organisasinya.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar kinerja seseorang (Hasibuan, 2008). Keberadaan etos kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih efektif. Sikap tanggungjawab, berani berinovasi dan keinginan menyelesaikan tugas merupakan perwujudan dari etos kerja yang tinggi.

Kualitas kinerja yang baik harus diimbangi dengan etika kerja yang baik pula. Etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral

yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. (Burhanudin, 1997).

Pada penelitian ini, penulis menerapkan titik poin pada etika kerja berbasis islam. Bekerja dalam islam dianggap sebagai manifestasi keimanan, dimana selain untuk alat pemenuh kebutuhan, bekerja adalah sebagai wujud keseimbangan dalam hidup demi kesejahteraan bersama. Burhanudin (1997), mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur'an, Hadits yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan Nabi Muhammad SAW, *Ijma* dan *Qiyas*. Bahwa hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, itu hanya dapat diperoleh pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT. Etika Kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberikan stimulus dalam peningkatan kinerja.

Karyawan yang bekerja keras dengan mematuhi etika kerja, tentunya akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, karyawan harusnya memiliki *Locus of Control* yang baik pula. *Locus of Control* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri. Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *Locus of Control* menjadi dua, yakni *Locus of Control* internal, dan *Locus of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih

ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

Penelitian ini akan mengemukakan tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi di Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Bank Syariah Mandiri menjadi bank syariah yang memiliki aset paling besar dibanding bank syariah lain yaitu Rp. 72,02 triliun per Juni 2016 menurut kompas.com. Penelitian ini terinspirasi oleh penelitian Ridwan (2013) dengan judul yang sama dimana penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Muamalat cabang Palu yang menyatakan hasil peningkatan Etika Kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *Locus of Control* dengan kinerja disebabkan karena fenomena yang ada di Bank Syariah Muamalat cabang Palu yaitu masih kurangnya pelatihan tentang Etika Kerja Islam, sehingga menyebabkan pemahaman karyawan akan Etika Kerja Islam masih kurang.

Berdasarkan kajian permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi.

B. Batasan Masalah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Purwokerto.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat umum, pimpinan perusahaan, dan karyawan. Manfaat tersebut antara lain:

- a. Bagi penulis, menambah wawasan tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi.
- b. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi, sehingga menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawannya.

- c. Bagi karyawan, penelitian ini sebagai gambaran bagaimana kondisi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi.
- d. Bagi fakultas, penelitian ini menjadi masukan dan gambaran terkait pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi dan juga dalam penelitian lainnya.
- e. Mahasiswa atau pihak lain, penelitian ini bisa menjadi tambahan pengetahuan terkait pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi, dan juga menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.