

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. *Locus of Control*

a. Pengertian *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Secara keseluruhan *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Hal ini didukung oleh pendapat para ahli, sebagai berikut:

- 1) Menurut Jaya dan Rahmat (2005) *Locus of Control* adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya.
- 2) 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.

- 3) Menurut Engko dan Gudono (2007) *Locus of Control* sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Ia juga menambahkan *Locus of Control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *Locus of Control* eksternal bagi seseorang terlihat pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor luar dirinya.
- 4) Menurut Karimi dan Alipour (2011) individu dengan *Locus of Control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Sedangkan bagi orang dengan *Locus of Control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor luar) seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir menentukan kehidupan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri.

b. Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Ngatemin (2009) perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal adalah sebagai berikut:

- 1) *Locus of Control* internal
 - a) Suka bekerja keras.

- b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) *Locus of Control* eksternal

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol.
- c) Kurang mencari informasi.
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin perusahaan harus memperhatikan setiap hal yang terjadi pada organisasinya terutama Kinerja Karyawannya untuk tetap bisa menjaga kestabilan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolok ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai teori Kinerja Karyawan:

- 1) Menurut Sedarmayanti (2004) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Kata kunci dari pengertian kinerja adalah hasil kerja pekerja (karyawan), proses atau organisasi, terbuka secara konkrit dan dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.
- 2) Menurut Rusdy dan Septiani (2008) mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, lebih lanjut dijelaskan Kinerja Karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- 3) Menurut Dessler (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan, dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan

oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2006) bahwa ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi ketelitian, keterampilan dan penerimaan pengeluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan tepat waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

3. Etika Kerja Islam

Dari pandangan Etimologi, Etika berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" (bentuk tunggal) yang berarti adat, kebiasaan, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (*ta etha*) yang berarti adat kebiasaan. Filosof Yunani terkenal Aristoteles (384-322 SM) telah menggunakan istilah *ethos* untuk menjelaskan filsafat moral. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Etika adalah ilmu pengetahuan tentang azaz-azaz moral. Sementara dalam kamus Echol dan Shadaly (1995) Etika adalah perilaku etis, layak, beradab, dan bertata susila. Dari pandangan normatif, Etika adalah serangkaian prinsip-prinsip moral yang memisahkan hal yang baik dan hal yang buruk serta apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh seseorang (Stead et al, 1990). Sementara menurut Satyagraha (2003) Etika adalah nilai-nilai dan norma-norma moral dalam suatu masyarakat. Karenanya Etika diartikan sebagai moralitas. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada etika kerja islam, berikut akan dijelaskan mengenai beberapa hal mengenai etika kerja islam dan perilaku tidak etis sebagai lawan dari etika.

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika sangat memengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Etika Kerja Islam memberikan pengetahuan bagaimana seseorang mengenal mengenai prinsip moral yang membedakan benar dan salah. Seperti menurut pendapat para ahli mengenai pengertian Etika Kerja Islam sebagai berikut:

- 1) Menurut Rahmi, 1993 (dalam Gunawan, 2003), etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena sila berarti dasar, kaidah dan aturan, yang berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etika masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat.
- 2) Menurut Tasmara (2002) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih *amal* yang optimal. Tasmara (2002) menjelaskan bahwa etos kerja berkaitan dengan nilai-nilai spiritual dan moral seseorang yang diwujudkannyatakan dalam bentuk kerja.
- 3) Asifudin, A.J. (2004) etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu yang bekerjasama dengan akal. Etos kerja Islami sebagaimana etos kerja umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukung oleh sifat giat dan aktif manusia bersangkutan

memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Keistimewaan orang yang beretos kerja Islami, aktivitasnya dijiwai oleh dinamika aqidah dan motivasi ibadah. Orang beretos kerja Islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi yang pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani.

- 4) Triyuwono (2000) mengungkapkan bahwa etika syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Sejalan dengan uraian tentang Etika Kerja Islam, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan.

b. Fungsi Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam diungkapkan Triyuwono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu

tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agakya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etika untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalani yang benar. Tasmara (2002) mengemukakan bahwa "etos kerja memberikan dorongan yang kuat untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*)". Maka dapat dipahami bahwa etos kerja seseorang berfungsi sebagai pendorong untuk timbulnya perbuatan. Ekspresi seseorang terhadap kerja bergantung kepada kedalaman makna kerja yang dapat digali oleh orang tersebut. Pemahaman dan persepsi seseorang terhadap kerja akan terlihat dari bagaimana *performance* orang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang memandang pekerjaannya adalah sesuatu yang tidak bermakna maka tentu ia akan memberikan *performance* yang rendah dalam pekerjaannya. Sebuah pekerjaan yang sama akan mendapatkan perlakuan yang berbeda. Semua itu bergantung terhadap bagaimana seseorang memandang dan meyakini pekerjaannya.

Allah SWT telah memerintahkan umat-Nya agar bekerja dan pekerjaannya akan dilihat oleh Allah, rasul-Nya dan orang-orang yang beriman. Seorang mukmin yang telah berhasil menginternalisasikan ayat ini dalam dirinya maka akan muncul *high performance* dalam bekerja.

c. Faktor-Faktor yang memengaruhi Etika Kerja Islam

Ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta. Karena Allah Maha Sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum Muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia, etika merupakan alasan-alasan rasional tentang semua tindakan manusia dalam semua aspek kehidupannya. Al-Khayyath (dalam Fitria, 2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang Etika Kerja Islam yang harus diperhatikan adalah: adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya dan profesionalisme.

d. Aspek dan Indikator Etika Kerja Islam

Setelah mempelajari literatur-literatur tentang Etika Kerja Islam, banyak penelitian telah dilakukan sebelumnya terhadap Etika Kerja Islam (seperti: Ali, 1988, 1992; Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2000, 2001a, 2001b; Zaman, *et al*, 2013; Hayati, 2012; dll) Etika Kerja Islam diuji secara keseluruhan konstruksi, menggunakan instrumen versi singkat yang dikembangkan oleh Ali (1992) sebanyak 17 indikator.

1) *Laziness is a vice* (Kemalasan adalah sifat buruk)

Salah satu ciri dari orang yang memiliki etika kerja adalah penghayatan, pemahaman tentang betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin ia kembali. Setiap orang tidak memandang apakah ia orang baik

atau jahat memiliki jatah waktu yang sama yaitu 24 jam atau 1440 menit atau sama dengan 86400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing individu bagaimana ia memanfaatkan waktu tersebut (Tasmara, 2002). Orang-orang yang membuang-buang waktu dapat dikatakan pemalas. Sifat pemalas tidak dicontohkan oleh Rasulullah SAW sehingga orang yang memiliki kemalasan dalam bekerja memiliki sifat yang buruk.

Dengan pemahaman seperti ini maka seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi tidak menginginkan ada waktu yang terbuang tanpa makna. Jiwanya merintih jika ada satu detik yang berlalu tanpa makna. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya agar jangan melewatkan barang sedetik pun kehidupan ini tanpa makna. (Tasmara, 2002).

2) *Dedication to work is a virtue* (Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik)

Dalam bekerja seseorang sangat perlu menunjukkan dedikasinya. Dedikasi bisa tercipta ketika seseorang punya komitmen dalam bekerja, dan komitmen itu sendiri akan terasa tidak memberatkan ketika seseorang menikmati pekerjaan. Tasmara (2002) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan komitmen dalam bahasa inggris *commitment* (dari bahasa latin: *committere*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya

sehingga mengikat seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakini (*i'tiqad*).

3) *Good work benefits both one's self and others* (Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain)

Berbuat baik pada dasarnya adalah wajib, begitupun dalam lingkup pekerjaan, Rasulullah adalah contoh pribadi yang bermanfaat untuk sesama. Rasulullah sangat berbakti kepada kedua orang tuanya, keluarganya, sahabatnya, tetangganya dan kepada orang yang belum dikenalnya, bahkan Rasulullah terkenal baik terhadap orang yang melecehkan perjuangannya.

4) *Justice and generosity in the workplace are necessary conditions for society's welfare* (Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat)

Kehidupan bermasyarakat dalam Islam sebagai satu aspek untuk mencapai kebahagiaan, merupakan sesuatu yang sangat penting. Oleh karena itu, Islam meletakkan dasar-dasar bagi manusia tentang tata cara hidup bermasyarakat dengan baik (Adnan, 2003). Islam membentuk suatu tatanan atas dasar pandangan hidup dan mengangkatnya sebagai modal dasar masyarakat sejahtera. Apabila masyarakat yang mempunyai cita-cita keadilan sosial ingin mendapatkan hasil nyata, maka mereka harus mengorganisasikan diri untuk berusaha mencapai cita-cita tersebut. Jadi, hanya dalam organisasi masyarakatlah diharapkan keadilan sosial itu dapat direalisasikan.

- 5) *Producing more than enough to meet one's personal needs contributes to the prosperity of society as a whole* (Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan)

Sinamo (2010) mengatakan bahwa budaya produktif dirumuskan sebagai totalitas kesadaran, pikiran, perasaan, sikap, dan keyakinan yang mendasari, menggerakkan, mengarahkan, serta memberi arti pada seluruh perilaku dan proses produktif dalam suatu sistem produksi, baik yang bersifat ekonomi-komersial, teknoindustrial, atau sosio-kultural. Budaya produktif seporos dan setangkup dengan etos kerja seperti telah ditunjukkan oleh studi manajemen dan sosiologi ekonomi, yaitu bahwa etos kerja adalah faktor utama bagi produktivitas. Tasmara (2002) menyatakan bahwa pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu "utang" yang sangat harus segera dibayar apabila kehidupannya tidak bermakna, apabila tidak produktif. Seorang muslim sadar bahwa Allah SWT menciptakan langit dan bumi sebagai ujian, untuk mengetahui manusia mana yang prestatif amalnya

- 6) *One should carry work out to the best of one's ability* (Seseorang harus bekerja dengan kemampuan yang terbaik)

Menurut Robbins (1996), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner (1996), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Seseorang dapat mengeluarkan kemampuan yang

terbaik tidak serta merta muncul sendiri, tetapi ada beberapa faktor pendorongnya salah satunya belajar sungguh-sungguh. Seseorang harus memiliki sifat sebagai pembelajar sejati.

Konsep manusia pembelajar menjelaskan secara implisit bahwa manusia memiliki kemampuan untuk belajar dan berubah, baik secara fisik maupun mental. Untuk menjalankan misi hidupnya, setiap manusia sudah dibekali dengan unsur jasmani, pikiran dan kalbu, sehingga ia mampu olah pikir dan olah kalbu sekaligus mampu merealisasikan buah pikirannya dan pada akhirnya ia mampu belajar memperbaiki atau meningkatkan kualitas pengetahuan, sikap dan perilakunya dan mampu membangun karya dan legenda tentang dirinya.

7) *Work is not an end in itself but a means to foster personal growth and social relations* (Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial)

Tasmara (2002) mengemukakan bahwa pribadi muslim yang memiliki etos kerja menjadikan silaturahmi sebagai salah satu ruh pengembangan dirinya. Karena bukan saja bernilai ibadah yang berdimensi *ukhrawi* tetapi juga bernilai bagi kemaslahatan duniawi. Ia akan menduniawikan nilai akhiratnya dan mengakhiratkan nilai duniawinya dengan bersilaturahmi. Silaturahmi memiliki nilai yang sangat bermanfaat bagi manusia yaitu, *pertama*, memberikan nilai ibadah. *Kedua*, apabila dilakukan dengan kualitas akhlak yang mulia dapat memberikan kesan bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat, dan dibicarakan banyak orang. Dan *ketiga*,

silaturahmi dapat memberikan suatu alur informasi yang memberikan peluang dan kesempatan usaha.

8) *Life has no meaning without work* (Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja)

Arti hidup sama artinya dengan tujuan hidup. Efek dari arti dan tujuan hidup memang luar biasa. Ada orang yang meskipun kehidupannya penuh penderitaan, tetapi tetap memiliki semangat hidup yang tinggi. Seseorang termotivasi untuk bekerja adalah tujuan hidupnya.

9) *More leisure time is good for society* (Lebih banyak waktu luang baik bagi masyarakat)

Diungkapkan oleh Soetarlinah Sukadji (Triatmoko 2007) yang melihat arti istilah waktu luang dari 3 dimensi, yaitu:

- a) Dilihat dari dimensi waktu, waktu luang dilihat sebagai waktu yang tidak digunakan untuk bekerja mencari nafkah, melaksanakan kewajiban, dan mempertahankan hidup.
- b) Dari segi cara pengisian, waktu luang adalah waktu yang dapat diisi dengan kegiatan pilihan sendiri atau waktu yang digunakan dan dimanfaatkan sesuka hati.
- c) Dari sisi fungsi, waktu luang adalah waktu yang dimanfaatkan sebagai sarana mengembangkan potensi, meningkatkan mutu pribadi, kegiatan terapeutik bagi yang mengalami gangguan emosi, sebagai selingan hiburan, sarana rekreasi, sebagai kompensasi pekerjaan yang kurang menyenangkan, atau sebagai kegiatan menghindari sesuatu.

Dengan banyaknya definisi waktu luang, dapat disimpulkan bahwa waktu luang adalah waktu yang mempunyai posisi bebas penggunaannya dan waktu tersebut berada diluar kegiatan rutin sehari-hari sehingga dapat dimanfaatkan secara positif guna meningkatkan produktifitas hidup yang efektif dan pengisian waktu luang dapat diisi dengan berbagai macam kegiatan yang mana seseorang akan mengikuti keinginannya sendiri baik untuk beristirahat, menghibur diri sendiri, menambah pengetahuan atau mengembangkan keterampilannya secara objektif seperti kegiatan kemasyarakatan atau gotong royong. Sehingga tidak ada waktu luang yang terbuang sia-sia.

10) *Human relations in organizations should be emphasized and encouraged* (Hubungan manusia dalam organisasi (perusahaan) harus mendapat perhatian yang besar)

Setiap manusia memerlukan perhatian baik secara individual maupun secara organisasi. Perhatian tersebut mempunyai berbagai bentuk dalam penyampaiannya. Dalam organisasi *penuh perhatian (caring)*, kepercayaan tumbuh subur karena orang merasa wajib saling memercayai jika mereka melihat diri mereka sebagai pihak-pihak yang saling membutuhkan dan saling terkait. Karena kepercayaan tumbuh subur dalam organisasi semacam itu, maka organisasi tidak perlu melakukan banyak investasi untuk mengawasi para pegawainya dan memastikan bahwa mereka tidak melanggar perjanjian kontraktual.

11) *Work enables a person to control nature* (Bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri sendiri)

Pribadi muslim yang memiliki etos kerja mempunyai kesadaran bahwa segala yang tercipta di bumi adalah diperuntukkan bagi hamba-hamba-Nya yang sholeh untuk dikelola demi kemaslahatan dan kesejahteraan umat manusia. Jiwa intreprenurship telah diperlihatkan oleh Rasulullah SAW dan para sahabat. Rasulullah SAW adalah seorang pedagang besar yang sering mengadakan ekspedisi ke luar negeri. Sahabat Usman bin Affan, Abu Bakar as-Shiddiq dan Abdurrahman bin Auf adalah contoh dari kalangan sahabat nabi yang jiwa intreprenurshipnya menonjol (Trana Jaya 2002), jiwa tersebut merupakan cerminan usaha untuk merubah nasibnya sendiri.

12) *Creative work is a source of happiness and accomplishment* (Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan)

Kata kreativitas berasal dari kata sifat *creative* yang berarti pandai mencipta. Sedangkan untuk pengertian yang lebih luas, kreativitas berarti suatu proses yang tercermin dalam kelancaran, kelenturan (*fleksibilitas*) dan orisinalitas berpikir. Pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

13) *Any person who works is more likely to get ahead in life* (Dengan bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan)

Pangkal tolak dari segala pekerjaan adalah usaha seseorang. Oranglah yang menciptakan pekerjaan, dengan maksud hendak memetik hasilnya untuk mencukupi keperluan-keperluannya ataupun mencapai kemajuan dalam hidup. Melalui kerja, seseorang mendapatkan identitasnya, karena kerja adalah salah satu cara yang utama dimana seorang memperoleh statusnya dalam suatu organisasi. Lagi pula kerja juga menyediakan sarana utama bagi interaksi social dalam masyarakat. Terlebih bagi segolongan orang, mungkin kerja merupakan satu-satunya sarana untuk membentuk hubungan social.

14) *Work gives one the chance to be independen* (Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri)

Rasulullah sebagai contoh yang paripurna dalam segala hal bentuk kehidupan. Semenjak kecil sudah ikut pamanya berdagang ke syam sampai beliau sendiri yang berdagang. Hal ini mengindikasikan bahwa bekerja merupakan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang secara mandiri tidak bergantung kepada orang lain. Bekerja mandiri adalah bekerja tanpa diawasi atau tanpa diperintah. Bekerja mandiri akan membentuk diri kita menjadi lebih bertanggung jawab. Bekerja mandiri ini meliputi berbagai hal mulai dari belajar, pekerja profesional ataupun serorang wirausahawan.

15) *A successful person is the one who meets deadlines at work*
(Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target
(*deadlines*) pekerjaannya)

Kesuksesan seseorang dalam memenuhi target kerjanya tercermin dari pribadi yang tangguh dalam bekerja dan tidak mudah menyerah. Kepribadian tangguh (*hardiness*) dalam psikologi Islam yaitu kepribadian Ibrahim yaitu satu kepribadian rasuli yang memiliki kepribadian ketuhanan yang tangguh meskipun hidup pada keluarga dan lingkungan yang korup tetapi mampu bertahan hidup, kepribadian ismaili yaitu satu kepribadian rasuli yang mampu bertahan hidup pada situasi dan kondisi yang serba sulit gersang dan tanpa bergantung pada orang lain kepribadian ayyubi yaitu satu kepribadian rasuli yang tabah, sabar, tawakal terhadap musibah Allah SWT, berusaha mencari hikmah yang terkandung dalam musibah baik berupa penyakit, kemiskinan maupun penghinaan dari orang lain. Belajar dari berbagai bentuk kepribadian rasuli seorang muslim belajar untuk mengenal diri, lingkungan dan tuhaninya, serta tugas-tugas dan kewajiban sehingga ketika terjadi bencana atau musibah mampu bertahan dan terhindar dari stress (Mujib, 2006 dalam Trana Jaya, 2002). Ketangguhan pribadi mencerminkan kebahagiaan ketentraman, kedamaian dan ketenangan hati merupakan hal-hal yang dijadikan dambaan setiap manusia. Idealnya manusia dapat menghadapi berbagai masalah dan cobaan yang menimpanya sebagai anugerah dari Allah SWT, karena dengan ketabahan, semangat, penerimaan dan kesabaran dalam menghadapinya manusia akan mengalami peningkatan sikap dan kepribadiannya.

16) *One should constantly work hard to meet responsibilities* (Seseorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2005) bertanggung jawab adalah sebuah sikap yang menunjukkan kesiapan dalam memikul akibat dari sebuah perbuatan. Pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan menyadari bahwasanya tugas dan pekerjaan yang ia emban adalah amanah. Amanah tersebut tidak hanya harus dipertanggungjawabkan di dunia tetapi juga akan diminta pertanggung jawabannya kelak di akhirat. Seluruh aktivitas akan dilakukan penuh dengan kesadaran karena ia yakin semua amal perbuatannya terekam dan akan ditampakkan pada hari akhirat.

17) *The value of work is derived from the accompanying intention rather than its results* (Nilai kerja lebih ditentukan dari niatnya dari pada hasil kerjanya)

Semua perbuatan baik dan bermanfaat, jika diiringi niat yang ikhlas dan hanya mencari keridhaan Allah Swt, maka perbuatan tersebut adalah ibadah. Hadits ini mendorong kita untuk ikhlas dalam segala perbuatan dan ibadah agar mendapat pahala di akhirat serta ketenangan di dunia.

e. Perilaku Tidak Etis (*Unethical Behavior*)

Organisasi atau perusahaan sebagai badan hukum dipandang sebagai individu. Berkenaan dengan status tersebut organisasi dituntut berperilaku etis terhadap pekerja, konsumen, atau masyarakat pada umumnya. Dilema etik sering muncul ketika pada saat yang sama manajemen dituntut

meningkatkan keuntungan organisasi dan memaksimalkan manfaat yang bisa diperoleh konsumen melalui produk yang dihasilkan organisasi. Keadaan demikian melahirkan perilaku tidak etis dan berbagai kebijakan bias. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000). Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan. Dalam praktiknya perilaku tidak etis memiliki pola yang rumit. Selain faktor tersebut perilaku tidak etis juga dipicu oleh sistem gaji, keamanan atas risiko pekerjaan, perlindungan atas kerahasiaan laporan keuangan (Dijk, 2000). Jika perilaku tidak etis dibiarkan maka akan berkembang menjadi bentuk kompleks yang sulit ditelusuri dan menimbulkan akibat yang merugikan. Buckley *et al.*, (1998) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Dengan mengacu pada dimensi perilaku yang menyimpang dalam bekerja dari Robinson (1995), Tang *et al.*, (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*). Berikut beberapa praktik bisnis yang dilarang dalam Alquran dan Hadis.

1. Melaksanakan sistem ekonomi ribawi
2. Mengambil hak dan harta orang secara bathil.
3. Kecurangan mengurangi timbangan/takaran.
4. Menipu dan mengurangi kualitas.
5. Memproduksi serta menjual barang haram yang merusak jiwa, badan, dan masyarakat.
6. Melaksanakan dan membantu pelaksanaan yang dilarang, seperti judi.
7. Berbisnis dalam ketidakpasian.
8. Melakukan berbagai bentuk penipuan.
9. Penimbunan barang untuk mengambil keuntungan.
10. Melakukan transaksi jual beli barang sebelum masuk pasar,
11. Melakukan berbagai kegiatan monopoli.
12. Melaksanakan persaingan tidak sehat.
13. Melakukan kegiatan korupsi, kolusi, dan nepotisme.
14. Melakukan kegiatan pemborosan dan tidak efisien.
15. Hedonisme yang membuat lupa kepada Tuhan.
16. Melakukan berbagai kegiatan spekulasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Ridwan (2013), tentang peranan Etika Kerja Islam terhadap hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan (Bank Muamalat Tbk. Cabang Palu), menyatakan bahwa *Locus of Control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan peningkatan Etika Kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.

Sri Rahayuningsih (2015) dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel *moderating* (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang) menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh *Locus of Control*, maka semakin kuat kinerja Perawat, dan semakin kuat pengaruh Etika Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus of Control* terhadap kinerja Perawat terbukti.

Penelitian Ni Kadek Eny Dwi Puspitayanti (2015) dari Universitas Pendidikan Ganesha tentang pengaruh *Locus of Control* dan kemampuan mengoprasikan teknologi informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian PERSERO Denpasar menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi, *Locus of Control* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin) yang ditulis oleh Dessy Rossiana (2016) menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi, *Locus of Control* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Dan *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan menurut Hesthi Ruscahyono (2014) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening* menyatakan bahwa *Locus of Control* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh Etika Kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus yang ditulis oleh Mc. Mifrohul Hana (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawannya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan

Locus of Control menurut Ivancevich, dkk (2007), menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu yang memiliki *Locus of Control* yang kuat akan merasa yakin mereka mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Mereka akan merasa mampu dalam menyelesaikan segala tugas tanpa memiliki rasa gelisah atau ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut. *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal

tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of Control* secara teoritis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan *Locus of Control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Ridwan (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Locus of Control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu. Hal tersebut juga diperkuat dengan faktor yang mendorong kinerja salah satunya adalah motivasi, hal tersebut sama seperti karakteristik *Locus of Control* internal. Berdasarkan hal tersebut dan beberapa penelitian di atas maka hipotesis yang dihasilkan adalah:

H₁ : *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

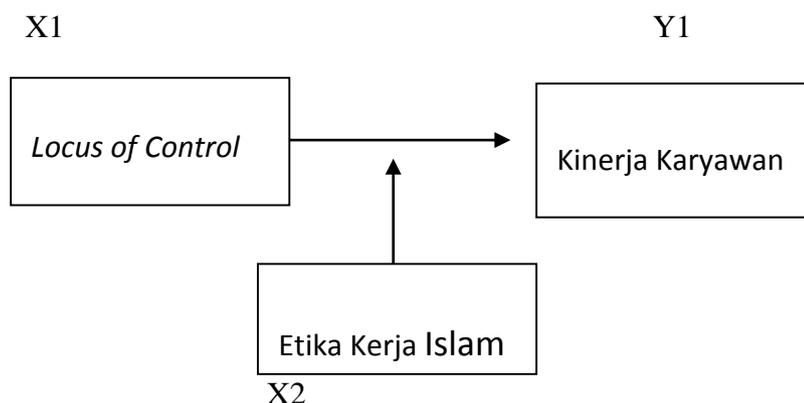
2. Pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi

Etika Kerja Islam bukan hanya sekedar masalah budaya saja, tetapi Etika Kerja Islam dapat mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dan bekerja keras. Karena penyertaan niat baik pada pekerjaan akan memberikan hasil yang baik pula. Bekerja memungkinkan seseorang menjadi mandiri dan menimbulkan kepedulian terhadap orang lain, kepuasan dan pemenuhan diri (Ali, 2008). Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat

bagi diri sendiri dan orang lain, namun sebaliknya, hal demikian tidak akan terwujud apabila seorang karyawan tidak memiliki etika kerja. Perilaku tidak etis karyawan memungkinkan karyawan untuk melakukan penyimpangan pada tugas pokok yang sebelumnya sudah disepakati. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sri Rahayuningsih yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Etika Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus of Control* terhadap kinerja Perawat, begitupun sebaliknya, perilaku tidak etis akan memperlemah pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian bahwa interaksi antara *Locus of Control* dengan Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel moderasi.

H₂ : Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja

D. Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian