

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, pada dasarnya bergantung pada kememadaian kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karenanya organisasi atau perusahaan manapun, dan apapun bentuk serta jenisnya sudah pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung setiap aktivitas yang dilakukannya, karena sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Dengan SDM yang berkualitas, perusahaan atau organisasi berpeluang besar untuk dapat beroperasi dengan baik sesuai perencanaan yang telah ditetapkan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006:) menyatakan, bahwa sumber daya manusia adalah hasil rancangan dari berbagai dida formal yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menjamin penggunaan dari kemampuan manusia secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan keinginan. Bidang ilmu dan seni yang dapat memaksimalkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tersebut yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu suatu sistem manajerial untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia secara efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain berhubungan dan menangani masalah

keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia bertujuan membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang terbaik.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh situasi dan kondisi, baik dari lingkungan (eksternal) ataupun dari diri mereka sendiri (internal). Contoh faktor-faktor yang berasal dari ruang lingkup lingkungan dalam adalah kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, serta budaya organisasi. Sedangkan faktor lainnya yaitu dari diri sendiri, seperti pengalaman, kesehatan, karakteristik psikologis, dan kepribadian dan juga lokus kendali (*locus of control*). Dalam kenyataannya organisasi seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal, artinya yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun orang lain. Tentunya keduanya berpotensi menimbulkan dampak, baik positif atau negative. Dalam hal ini, secara internal, lokus kendali atau *locus of control* dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur oleh perusahaan untuk mengetahui, keadaan dalam diri (*inner*) karyawan untuk memudahkan karyawan dalam membangun kinerja perusahaan menuju ke arah positif (Nurul, 2016).

Kreitner & Kinichi (2008) menyatakan, bahwa *locus of control internal* atau lokus kendali internal diyakini berasal dari aktivitas diri seseorang, sedangkan *locus of control eksternal* atau lokus kendali eksternal mempersepsikan, bahwa keberhasilan atau kesuksesan yang dicapai dikendalikan oleh keadaan sekitarnya. Dimensi *internal eksternal locus of control* dari Rotter berfokus pada strategi untuk mencapai tujuan tanpa memperhatikan asal dari tujuan tersebut. Bagi orang-orang yang dominan dengan *internal locus of control* atau lokus kendali internal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, dan perilaku individu

turut berperan di dalamnya. Pada pihak lain, individu dengan *eksternal locus of control* atau lokus kendali eksternal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, dan tindakan individu tidak akan berperan dalam mencapai tujuan. Baron dan Byrne (2003) juga menemukan bahwa orang yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi lebih mungkin untuk membantu daripada mereka yang memiliki *locus of control internal* yang rendah. Begitupun sebaliknya, orang-orang yang cenderung memiliki *locus of control eksternal* dan tidak memberikan bantuan akan menganggap tindakan yang diambil tidak relevan karena peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari faktor eksternal seperti keberuntungan, nasib, dan faktor lain di luar kemampuan individu yang tidak terkendali lainnya.

Rotter dalam Wur dan Rini tahun 2013 mengatakan, orang dengan perilaku *locus of control internal* atau lokus kendali internal percaya dan yakin, jika mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguatan. Orang dengan perilaku *locus of control eksternal* atau lokus kendali eksternal percaya, bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut berada di bawah kendali kekuatan atau situasi di luar dugaan. *Locus of control* atau lokus kendali adalah sebuah variabel yang biasanya dikaitkan dengan harga diri, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Lokus kendali memegang peranan penting dalam mengendalikan kinerja seseorang yang dapat diukur dengan kemampuan menangkap peristiwa yang terjadi pada dirinya. Individu dapat memiliki kinerja yang lebih baik jika dikelola dengan baik dan benar.

Selain itu, salah satu unsur terpenting yang dijadikan acuan baik oleh individu maupun perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya adalah etika kerja, hal itu dilakukan agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian secara individual ataupun kelembagaan (Rudito dan Melia, 2007: 6). Etika diperlukan oleh sumber daya manusia khususnya perusahaan di PT Muawanah Al Ma'Soem, Mengingat PT Muawanah Al Ma'Soem merupakan perusahaan yang memiliki pegawai yang hampir keseluruhannya merupakan muslim, maka etika yang dipakai oleh para perusahaan tersebut adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan yaitu untuk mencapai target atau profit duniawi maupun ukhrawi (falah).

Kajian etika kerja memiliki daya tarik yang sangat kuat bagi para pengamat, peneliti, juga akademisi, seiring dengan kegagalan beberapa perusahaan raksasa seperti Enron dan WorldCom. Walaupun demikian kajian ini yang sejatinya masuk dalam ranah etika bisnis telah dilakukan di beberapa negara Eropa dan Amerika, hanya saja kajian-kajian tersebut berpijak pada etika kerja protestan yang pernah diusung oleh Max Weber. (Rokhman, 2010)

Menurut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti analisis, terdapat beberapa hasil yang menguatkan asumsi awal peneliti terkait pengaruh *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2013) menunjukkan hasil, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara locus of control dengan kinerja karyawan. di lingkungan karyawan PT

Muawanah Al Ma'Soem, peningkatan etika kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara locus of control dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya etika kerja Islam akan memperlemah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih subjek atau lokasi penelitian pada sebuah perusahaan swasta yang berlokasi di Bandung, yaitu PT Muawanah Al Ma'Soem yang bergerak di bidang produk air dalam kemasan. Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara dengan Tubagus Muhammad Fajar yang menjabat sebagai Manager Marketing di perusahaan PT Muawanah Al Ma'Soem, peneliti mendapatkan informasi dan data terkait dengan kinerja para pegawai selama 3 tahun terakhir yakni 2020 – 2022 pada perusahaan yang dipimpinnya. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan perbandingan antara target dengan realisasi *project* yang berhasil dikerjakan pertahun oleh perusahaan dimaksud.

Tabel 1.1

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem 2020 - 2022

Tahun	Target (Persen)	Realisasi (Persen)	Keterangan
2020	100%	76%	<i>Under target</i>
2021	100%	83%	<i>Under target</i>
2022	100%	93%	<i>Under target</i>

Sumber : PT Muawanah Al Ma'Soem (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat terlihat bahwa *project* yang diselesaikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jumlah *project* yang ditargetkan. Hal ini

mengindikasikan, bahwa kinerja pegawai perusahaan dalam 3 (tiga) tahun terakhir tidak maksimal.

Melihat fenomena di atas, peneliti menduga bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan tersebut disebabkan oleh *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics* yang tidak dioptimalkan oleh para pegawai. Untuk memperkuat dugaan tersebut peneliti menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 12 pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem. Berikut hasil kuesioner pra penelitian tersebut.

Tabel 1.2

Tanggapan Responden Pra Penelitian tentang *Locus of Control Internal* dan *Islamic Work Ethics* Pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya tidak fokus dalam pekerjaan karena merasa dalam tekanan.	2	10
2.	Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.	12	0
3.	Saya merasa optimal dalam menjalankan amanah pekerjaan	3	9
4.	Saya mendapatkan ketenangan dalam bekerja setelah melaksanakan shalat	2	10

Sumber dikelola oleh peneliti (2023)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner pra penelitian, sebagaimana yang tampak pada tabel di atas, dapat peneliti garis bawahi, bahwa atas 4 (empat) pernyataan yang disampaikan, sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan adanya

masalah dalam diri mereka saat melaksanakan tugas pekerjaannya di perusahaan tempat mereka bekerja, baik yang berkaitan dengan *locus of control* maupun dengan *Islamic work ethics* dan patut diduga menjadi kendala terhadap kinerja mereka, sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang ditargetkan.

Keadaan tersebut apabila terus berlangsung tentunya merupakan lampu kuning bagi perusahaan, yang memerlukan upaya pemecahan secara tepat. Bertolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh berkenaan dengan permasalahan *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics* pada karyawan dan karyawan di PT Muawanah Al Ma'Soem, serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Maka dari itu, peneliti pun mengangkat judul "**Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Islamic Work Ethics* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Muawanah Al Ma'Soem**" sebagai judul penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

1. Tidak tercapainya target perusahaan yang diindikasikan dengan capaian kinerja pegawai dalam 3 (tahun) terakhir, selalu di bawah target (*under target*).
2. Tidak maksimalnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh faktor *locus of control* dan faktor *Islamic work ethics* yang dialami oleh sebagian pegawai perusahaan;

3. Hasil pra survai memperlihatkan, bahwa banyak pegawai yang merasakan kejenuhan dan mengalami kelelahan fisik serta kelelahan emosional akibat pekerjaan.
4. Diperlukan penelitian secara ilmiah tentang kondisi *locus of control* dan *Islamic work ethics* pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT Muawanah Al Ma'Soem.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti pun merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja pegawai di PT Muawanah Al Ma'Soem secara parsial?
- b. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja pegawai di PT Muawanah Al Ma'Soem secara parsial ?
- c. Bagaimana pengaruh *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja pegawai di PT Muawanah Al Ma'Soem secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh *Locus Of Control Internal* terhadap Kinerja Pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem.
2. Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja Pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem.

3. Pengaruh *Locus Of Control Internal* dan *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja Pegawai PT Muawanah Al Ma'Soem.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

- a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan pengalaman dan pelajaran bagi peneliti khususnya dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah (skripsi).
- b. Sedangkan bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain, khususnya mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian pada variabel yang sama.
- c. Bagi perusahaan PT Muawanah Al Ma'Soem, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan ke depan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk memahami pengaruh *locus of control internal* dan *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja pegawai di PT Muawanah Al Ma'Soem.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai referensi penelitian sebelumnya untuk penelitian yang selanjutnya.
- c. Bagi perusahaan, khususnya bagi karyawan, penelitian ini menjadi stimulus bagi mereka untuk memperhatikan kinerja para karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

