

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Kecil dan Menengah memiliki peran penting dalam perekonomian nasional, diantaranya adalah mampu mengurangi pengangguran, dan mampu menyumbang PDB cukup signifikan. Data statistik mencatat pertumbuhan UMKM tahun 2016 adalah 2,41%, dengan kenaikan jumlah penyerapan tenaga kerja 5,83%, dan mampu menyumbang PDB dengan pertumbuhan 9,901% dari tahun sebelumnya (BPS, 2012). Hal ini menunjukkan peran dan perkembangan UMKM sangat signifikan dalam perekonomian Indonesia.¹

Sektor UMKM telah dipromosikan dan dijadikan sebagai agenda utama pembangunan ekonomi Indonesia. Sektor UKM telah terbukti tangguh, ketika terjadi krisis ekonomi 1998, hanya sektor UKM yang bertahan dari kolapsnya ekonomi, sementara sektor yang lebih besar justru tumbang oleh krisis. Menurut Mudradjad Kuncoro bahwa UKM terbukti tahan terhadap krisis dan mampu survive karena, pertama, tidak memiliki utang luar negeri, kedua, tidak banyak utang ke perbankan karena mereka dianggap *unbankable*, ketiga, menggunakan input lokal dan keempat, berorientasi ekspor, berdasar catatan BPS 2012 pertumbuhan nilai ekspor UMKM adalah 11% dari tahun sebelumnya.²

Perkembangan UMKM harus ditopang dengan pengembangan sumber daya manusia atau karyawannya. Beberapa kenyataan terkait dengan kondisi karyawan jika dilihat dari tingkat pendidikan masih relatif rendah karena sebagian besar lulusan SLTA yaitu sekitar 44%, hanya sekitar 17% lulusan sarjana dan sisanya dibawah SLTA. Ini menunjukkan bahwa tingkat optimalisasi *knowledge, skill, and abilities* masih relatif rendah. Adalah

¹ Data kementerian koperasi dan UKM republik indonesia, 2016.

² Data Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, 2016.

menjadi perhatian utama dalam meningkatkan daya saing UMKM dalam kancah persaingan global yaitu peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawannya sebagai asset penting UMKM. Perusahaan konveksi adalah termasuk salah satu UMKM.³

Pengembangan KSAs karyawan UMKM tercapai ketika pemilik atau pihak manajemen mengetahui dan memahami karakteristik karyawan yang dimiliki. Karakteristik individu karyawan adalah sesuatu yang unik, terbentuk karena proses internalisasi pembelajaran selama kehidupannya. Keunikan ini sejalan dengan proses pembelajaran dan pengakuisian pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan individu. Keunikan karakteristik ini membentuk sebuah kepribadian tertentu dari individu.

Kepribadian individu karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Dengan kata lain kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga cukup beralasan ketika pemilik atau pihak manajemen berupaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus terlebih dahulu memahami bagaimana kondisi atau tipe kepribadian karyawannya.

Pemahaman terhadap kepribadian karyawan menentukan strategi pengembangan karyawannya. Kepribadian individu dapat dilihat dari beberapa konsep penting seperti *locus of control*, *self efficacy*, dan *self concept*. Ketiganya terbentuk melalui proses pembelajaran dan dipengaruhi pengalaman dan lingkungan.

Dampak persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat terus bersaing dan berkembang, untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh

³ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 390.

suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada perusahaannya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang penting karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja, dengan hasil kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja dari suatu perusahaan dapat terus berkembang dan tidak mengalami suatu hambatan yang dapat mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut.⁴

Locus of control (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* merupakan ciri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang dapat menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Lebih lanjut menyatakan bahwa, *locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing - masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Islam memandang bahwa berusaha atau bekerja merupakan bagian integral dari ajaran Islam. Terdapat sejumlah ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi yang menjelaskan pentingnya aktivitas usaha, diantaranya :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٠﴾

⁴ Ni Kadek, *Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Denpasar*, 2015, Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015, hal. 2.

Artinya : “*Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*” (Q.S Al Jumuah:10).⁵

Ayat tersebut mengandung hikmah bahwa jika seorang karyawan telah selesai dengan satu tugas yang diberikan kepadanya, maka tidak boleh bermalas-malasan akan tetapi mengerjakan pekerjaan lain sehingga seorang karyawan diharapkan dapat berperilaku produktif dalam bekerja.

Tentu mencari rizki dalam konteks ajaran Islam bukan untuk semata-mata memperkaya diri sendiri. Karena Islam mengajarkan bahwa kekayaan itu mempunyai fungsi sosial. Secara tegas Al-Qur'an melarang penumpukan harta dalam arti penimbunan (*hoarding*), melarang mencari kekayaan dengan jalan tidak benar, dan memerintahkan membelanjakan secara baik.⁶ Islam memandang bahwa yang terpenting bukanlah pemilikan benda, tetapi kerja itu sendiri. Doktrin al-Qur'an yang membentuk motivasi yang tinggi dalam bekerja umat Islam antara lain tercermin dalam Q.S. Al-Mulk : 15, yang memberi kesimpulan, pertama, bahwa bumi ini semua milik Allah, tetapi dianugerahkan kepada manusia. Kalimat ”milik Allah” sebenarnya dapat dipahami bahwa bumi, air dan kekayaan yang terkandung di dalamnya bukan milik perseorangan karena kekuasaannya, melainkan untuk semua orang.

Kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kemauan keras (azam) yang dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang – orang yang berhasil adalah individu yang mau kerja keras, tahan uji dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya.⁷ Al Qur'an dalam surat Ali Imran ayat 159 menyatakan bahwa :

⁵ Al-Qur'an Surat Al Jumuah Ayat 10, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hlm. 554.

⁶ Akhmad Nur Zaroni, *Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Aspek Keagamaan Dalam Kehidupan Ekonomi)*, MAZAHIB, Vol. IV, No. 2, Desember 2007, hlm. 173.

⁷ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 317.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
 حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
 عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S Ali Imran:159).

Ayat tersebut mengandung hikmah bahwa sebagai seorang manusia diharapkan memiliki sikap kepribadian yang baik, yaitu seseorang yang mampu menjaga emosinya, dengan cara menyikapi sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya dengan cara sabar, istigfar kepada Allah SWT, jika ada sesuatu yang tidak tercapai kata sepakat dalam pengambilan keputusan maka menyelesaikannya dengan cara musyawarah.

Hasil penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui indek persepsi pegawai pada variabel *locus of control* dan kinerja individu pegawai. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel digunakan *purposive sampling*. Uji instrumen digunakan uji CFA dan *cronbach alpha* serta uji normalitas data dengan uji kolmogorof smirnov. Uji hipotesis dengan uji t melalui regresi tunggal. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk *locus of control* dan kinerja adalah

tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik.⁸

Namun kenyataan di lapangan yang ditemukan peneliti saat observasi awal di Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus berkata lain, dari hasil wawancara ditemukan fakta bahwa karyawan merasa minder atau dalam hal ini tidak percaya diri atas kemampuannya sendiri dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, kenyataan lain juga diperoleh bahwa terdapat sebagian karyawan yang merasa jengkel dan tidak mampu mengontrol emosi diri sendiri saat ada pekerjaan yang banyak dan model yang susah. Didukung dengan adanya 9 karyawan dari total 40 karyawan yang menyatakan tidak mampu mengontrol emosi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepribadian dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus?
2. Bagaimana terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus?
3. Bagaimana terdapat pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁸ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*, Proceeding Seminar Nasional, dan Call For Papers Sancall 2013, hal. 276.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sifat kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi usaha *Embroidery* : Hasil ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perspektif Syariah.
 - b. Bagi Pemerintah : hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pemerintah dalam mengambil kebijakan untuk membina usaha kecil dan menengah.
2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan informasi mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil dan menengah dan sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar label.

2. Bagian Isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori yang berkaitan dengan kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, hasil uji validitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji statistik, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

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

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.