

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang. Sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan berperilaku tertentu yang menjadi ciri khas pribadinya.¹ Kepribadian adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, berlaku terus-menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi. Pola perilaku tersebut merupakan perilaku yang sudah baku, yang cenderung ditampilkan seseorang jika ia dihadapkan pada situasi kehidupan tertentu.

Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang. Bahan mentah itu dapat dibentuk melalui beragam cara. Selain itu lingkungan, kebudayaan, dan pengalaman juga berpengaruh terhadap terbentuknya kepribadian seseorang. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat memberi warna terhadap karakteristik individu. Interaksi antara masyarakat juga sangat berpengaruh. Kepribadian yang muncul dari masyarakat yang satu berbeda dengan kepribadian dari masyarakat lainnya. Setiap masyarakat mengembangkan satu atau

¹ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 390.

beberapa macam kepribadian dasar yang sesuai dengan kebudayaannya. Aspek kebudayaan yang berpengaruh pada perkembangan kepribadian adalah norma kebudayaan.²

b. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian ada 4 yaitu tipe kepribadian *koleris*, *sanguine*, *phlegmatic*, dan *melankolis*.

- 1) Tipe kepribadian *koleris* dicirikan sebagai orang yang keras, tegas, dan sangat menuntut. Individu dengan tipe kepribadian ini memiliki energi yang besar untuk melakukan hal-hal sulit, memiliki dorongan dan keyakinan kuat terhadap kemampuan. Individu tersebut memiliki sikap pantang menyerah dan selalu berusaha bangkit ketika mengalami kegagalan. Bagi individu dengan kepribadian *koleris* ketidakberhasilan atau kegagalan merupakan suatu wahana untuk melakukan pembelajaran diri. Individu berkepribadian *koleris* selalu berusaha untuk mencari tugas dan pekerjaan yang menantang, memanfaatkan waktu untuk mencari peluang pembelajaran, merubah tantangan menjadi peluang, dan selalu berpikir secara cepat sehingga mampu mengambil keputusan secara cepat pula. Individu berkepribadian *koleris* tidak menyukai pekerjaan tidak menantang dan cenderung tidak suka dengan perintah, mereka cenderung mengembangkan kreatifitas sendiri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya karena mereka merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.³
- 2) Tipe kepribadian *sanguine* merupakan tipe kepribadian yang dicirikan sebagai orang ramah dan sangat komunikatif. Individu tersebut mampu menjalin komunikasi dengan siapapun dan mempunyai kemampuan penyesuaian diri yang cepat. Mereka penuh inspirasi dan sangat aktif. Mampu mempengaruhi dan memotivasi orang lain serta

² *Ibid.*, hal. 390.

³ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 391.

memiliki kecenderungan optimis. Jika tipe koleris cenderung memegang kendali dan menjadi pemimpin, maka kepribadian sanguine cenderung menyukai posisi sebagai pengikut, karena mereka lebih menyukai melakukan sesuatu untuk menyenangkan orang lain. Berkaitan dengan pekerjaan, orang sanguine tidak menyukai pekerjaan rutin dan marathon, tetapi lebih menyukai kegiatan yang bersifat spontan, disamping juga suka membantu orang lain menyelesaikan tugas. Mereka kreatif dan inovatif serta selalu memikirkan kegiatan baru yang menyenangkan. Orang sanguine mempunyai energi dan antusiasme, pandai memberikan ilham bagi orang lain, dan pintar mendorong serta memotivasi orang lain untuk turut bekerja. Tetapi, tidak seperti tipe kepribadian koleris yang hampir tidak memiliki kelemahan principal, orang sanguine memiliki kecenderungan tidak disiplin dan tidak menepati janji, mereka sulit untuk bertahan atau jenuh dalam suatu pekerjaan rumit dan membutuhkan waktu penyelesaian lama.⁴

- 3) Tipe kepribadian *phlegmatic* merupakan tipe kepribadian yang dicirikan sebagai orang yang tertutup, cenderung pemalu dan tidak menyukai ketenaran. Tetapi mereka sangat tunduk pada perintah dan aturan, tidak menyukai konflik dan pertentangan, senang memberikan dukungan kepada orang lain dan juga cenderung menyandarkan pendapat pada orang lain. Berkaitan dengan pekerjaan, individu dengan tipe kepribadian *phlegmatic* hanya bisa menyelesaikan satu pekerjaan dalam satu waktu tertentu, lebih cenderung menyukai pekerjaan monoton, berulang, tidak banyak variasi dan tidak banyak tantangan. Individu dengan tipe *phlegmatic* sangat mudah menyerah dan cenderung menyukai pekerjaan dengan *job description* detail. Lebih menyukai *status quo* dan kestabilan dalam hal apapun dalam kehidupan dan pekerjaannya. Karyawan dengan tipe *phlegmatic* adalah karyawan yang menyenangkan jika dilihat dari kepatuhan dan

⁴ *Ibid.*, hal. 392.

kedisiplinan terhadap aturan dan perintah atasan serta sangat hati-hati dalam melakukan segala hal termasuk penyelesaian tugas dan pekerjaan (bersifat konservatif). Tetapi orang dengan tipe *phlegmatic* cenderung tidak menyukai lingkungan dan atau situasi baru, melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang ditentukan karena mereka cenderung tidak memberikan toleransi terhadap kesalahan. Individu karyawan dengan tipe kepribadian ini tidak menyukai inovasi, tidak kreatif, dan tidak suka berinisiatif sehingga ada kecenderungan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan berkarya.⁵

- 4) Tipe kepribadian *melankolis* adalah tipe kepribadian manusia yang dicirikan sebagai orang yang serius, tertutup tetapi cerdas dan sangat kritis dalam berpikir. Berkaitan dengan penyelesaian tugas dan pekerjaan individu karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung tekun, teliti, dan tidak mentolerir adanya kesalahan dalam penyelesaian, karena kesalahan dalam menyelesaikan tugas dianggap sebagai sebuah kegagalan. Mereka taat dan patuh pada aturan dan cenderung menyukai keteraturan, tidak menyukai perubahan dan lebih menyukai kenyamanan. Mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sama, tidak menyukai inovasi dan kreatifitas, tidak suka dengan sesuatu yang baru, cenderung melakukan sesuatu secara berulang. Dalam pekerjaan, orang melankolis selalu berorientasi pada jadwal. Mereka melakukan standar yang tinggi dan bersifat perfeksionis. Mereka juga sangat terorganisir dan tertib. Mereka dapat memberikan pemecahan yang kreatif untuk suatu persoalan. Individu dengan tipe ini menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan tidak memberikan toleransi terhadap kesalahan karena kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang fatal dan menunjukkan kegagalan.

⁵ *Ibid.*, hal. 392.

c. Kepribadian Menurut Islam

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,

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَالِيهِ النُّشُورُ

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”* (QS. Al-Mulk : 15).⁶

Ayat tersebut 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. Dalam konteks masyarakat feodal, Islam bermaksud menghilangkan ”sistem upeti” di mana tanah dianggap milik raja, tiran atau penguasa feodal. Sebagai alternatif al Qur'an mengajarkan doktrin kemakmuran bersama. Al Qur'an dalam surat Ali Imran ayat 159 menyatakan bahwa:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

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*

⁶ Al-Qur'an Surat Al Mulk Ayat 15, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hlm. 449.

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)⁷

Ayat tersebut mengandung hikmah bahwa sebagai seorang manusia diharapkan memiliki sikap kepribadian yang baik, yaitu seorang 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 penyelesaiannya dengan cara musyawarah.

Kedua, ayat itu menimbulkan etos yang mendorong umat Islam untuk "mengembara ke seluruh bumi" mencari rizki Allah. Ini mendorong untuk dilakukannya perdagangan dalam skala luas seperti perdagangan antar daerah bahkan negara.⁸

Dalam segala hal, jiwa yang merdeka bebas pula menentukan pilihannya. Sebagai seorang muslim, dia hanya akan memilih dan berpihak pada segala hal yang positif menurut prinsip-prinsip keimanannya. Ada perasaan hina yang menusuk hati bila dirinya terperosok dalam hal-hal yang negatif. Ada semacam penyesalan yang sangat menggigit dan nelangsa bila dia berbuat kemungkaran.⁹

Kebanyakan orang tidak menempatkan kondisi kerja sebagai masalah besar kecuali jika lingkungan kerja benar-benar buruk. Selain itu, saat ada keluhan mengenai kondisi kerja kadang-kadang hal ini tidak lebih dari manifestasi masalah lain. Misalnya manajer mengeluh bahwa kantornya tidak dibersihkan dengan baik oleh pekerja malam, tetapi kemarahannya sebenarnya berasal dari rapat yang dia lakukan dengan

⁷ Al-Qur'an Surat Ali Imran Ayat 159, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 56.

⁸ Akhmad Nur Zaroni, *Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Aspek Keagamaan Dalam Kehidupan Ekonomi)*, MAZAHIB, Vol. IV, No. 2, Desember 2007, hlm. 173.

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 67.

pimpinan pada hari itu di mana dia mendapat evaluasi kerja yang buruk.¹⁰

2. *Locus of Control*

a. Pengertian *locus of control*

Locus of control didefinisikan sebagai suatu keyakinan seorang individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengontrol nasibnya (*destiny*) sendiri. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia yakin bahwa dia mampu atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. *Locus of control* mengarah pada kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.¹¹

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *Locus of control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.¹²

Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2006, hlm. 245.

¹¹ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 392.

¹² Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*, Proceeding Seminar Nasional, dan Call For Papers Sancall 2013, hal. 276.

penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran bersifat proaktif.

Individu yang memiliki *Locus of control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.¹³

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekejaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of control* eksternal.

b. Teori *locus of control*

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Dalam penelitian keperilakuan, teori ini diterapkan dengan dipergunakannya variabel *Locus of control*. Variabel tersebut

¹³ *Ibid.*, hal. 277.

terdiri dari dua komponen yaitu *internal Locus of control* dan *external Locus of control*. Teori *Locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam locus internal atau eksternal. *Locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal Locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external Locus of control*.¹⁴

c. *Locus of control* menurut Islam

Kepribadian setiap pribadi muslim itu sungguh mengesankan! Dia menjadi pribadi yang dirindukan karena setiap tindakannya selalu memberikan bekas yang mendalam di hati orang lain. Sebagaimana Allah berfirman bahwa para pengikut Muhammad SAW itu diantaranya kelihatan bekas-bekas sujudnya yang berarti hidupnya meninggalkan bekas atau kesan indah bagi orang lain.¹⁵ Islam mengajarkan kepada umat manusia untuk mengendalikan serta menjaga diri sendiri dan keluarganya sebagai firman Allah sebagai berikut:

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ

لِلتَّقْوَى

Artinya : “Dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan shalat dan bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezki kepadamu, kamilah yang memberi rezki kepadamu. dan akibat (yang baik) itu adalah bagi orang yang bertakwa.” (Q.S Thaahaa: 132)¹⁶

¹⁴ Komang Adi, Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Volume 3, Nomor 1, April 2012, hal. 88.

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm.69.

¹⁶ Al-Qur'an Surat Thaahaa Ayat 132, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hlm. 321.

Perintahkan anak-anak kalian shalat ketika berumur tujuh tahun, dan pukullah mereka ketika berumur sepuluh tahun (jika mereka enggan untuk shalat) dan pisahkanlah mereka di tempat-tempat tidur mereka masing-masing. Mengajari ibadah kepada anak-anak bukan hanya shalat, namun juga ibadah-ibadah lainnya. demikian juga (anak-anak dilatih) tentang puasa, agar hal itu menjadi latihan baginya untuk melaksanakan ibadah, supaya dia mencapai dewasa dengan selalu melaksanakan ibadah dan ketaatan, serta menjauhi kemaksiatan dan meninggalkan kemungkarannya, dan Allah Yang Memberikan taufiq.

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ^ع وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ^ط تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ^ط سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ^ع ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ^ع وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرَرَجٍ ^ع أَخْرَجَ شَطْرَهُمْ فَفَازَرَهُمْ فَاسْتَغَلَطَ فَاسْتَوَى ^ع عَلَى سَوْقِهِ ^ع يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ^ط وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا

عَظِيمًا

Artinya : “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di

*antara mereka ampunan dan pahala yang besar (Al Fath:29).*¹⁷

Cara berbicara, cara bertindak, bahkan cara dia memperlakukan diri dan orang lain sungguh memberikan dampak atau kesan yang menggetarkan hati. Sikap seperti inilah yang telah diteladankan Rasulullah SAW dengan tutur katanya lembut dan cara penampilannya yang impresif. Rasulullah SAW bersabda, “ sesungguhnya, Allah itu lembut dan suka kelembutan. Dan, Dia memberikan sesuatu kelembutan yang tidak diberikan pada kekerasan... “ (HR. Muslim). Abrori jabbar adalah murid pengajian yang sangat rajin. Di dalam dirinya yang sederhana itu memancar sikapnya yang penuh dengan percaya diri, tumbuh keberaniannya untuk menatap hari esok. Kepercayaan dirinya melahirkan tindakan dan ucapannya yang impresif menawan lawan bicaranya.¹⁸

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

¹⁷ Al-Qur'an Surat Al Fath Ayat 29, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 257.

¹⁸ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hlm.69.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

Seorang individu yang diberdayakan seharusnya bekerja dengan lebih baik dibandingkan individu yang kurang diberdayakan. Thomas dan Velthouse menyatakan bahwa persepsi pemberdayaan berhubungan langsung dengan cakupan faktor-faktor perilaku, meliputi aktivitas, konsentrasi, langkah inisiatif, fleksibilitas, yang akan meningkatkan kinerja individu.

Produktivitas kerja kelompok memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan.²⁰

Sistem pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran tentang preferensi atau kesukaan, nilai dan jenis peluang yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat diraih dengan memfokuskan secara sistematis pada informasi yang bermanfaat dan mengabaikan informasi yang tidak relevan. Informasi yang tidak relevan adalah informasi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Pada umumnya pengukuran kinerja organisasi perusahaan hanya ditekankan pada sudut pandang keuangan, hal ini menghilangkan sudut pandang lain yaitu pengukuran kinerja non keuangan. Pengukuran kinerja non keuangan dipercaya bisa digunakan untuk melengkapi figur pengukuran kinerja keuangan jangka pendek dan sebagai indikator kinerja jangka panjang. Contoh pengukuran kinerja non keuangan adalah

¹⁹ Komang Adi, Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Volume 3, Nomor 1, April 2012, hal. 86.

²⁰I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011, hlm. 84.

survey kepuasan pelanggan, pengukuran *market share*, tingkat kehilangan persediaan dan survey kepuasan karyawan.²¹

Kinerja menurut Mahoney, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem *control* formal ukuran kinerja meliputi ukuran finansial dan non finansial. Pada beberapa dekade terakhir, para manajer, dan karyawan profesional mulai mengetahui kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi sebagai upaya evaluasi kinerja. Oleh karena itu, informasi ekonomi dapat ditambahkan yaitu tidak hanya melaporkan data-data keuangan saja, tetapi juga data-data non keuangan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja pada suatu perusahaan terjadi pada aktivitas perencanaan dan pengendalian, namun prosesnya membutuhkan pengarahan dan motivasi pimpinan dalam hal ini manajer terhadap karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, diantaranya adalah efisiensi, pertumbuhan, keuntungan, ukuran perusahaan, likuiditas, market share, dan lain sebagainya. penelitian dapat dilakukan pula kepada aspek finansial dan non finansial dalam perusahaan.²²

b. Level Kinerja

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian

²¹ Edfan Darlis dan Agrina, Kejelasan Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial, *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 3 September 2013, hlm. 2.

²² Bobby Wiryawan, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja, *Finance and Accounting Journal*, Vol. 2, No. 2, September 2013, hlm. 23.

antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.²³

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu :

- 1) Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu / pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.²⁴

c. Dimensi Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Budner, individu dalam sebuah lingkungan termasuk perusahaan setidaknya memiliki tiga situasi yang akan dihadapinya, yaitu: situasi baru yang kompleks dimana tidak pernah dialami sebelumnya, situasi kompleks dimana situasi ini merupakan situasi rumit namun setidaknya pernah dialami oleh individu dalam waktu yang berbeda, dan hal terakhir adalah situasi yang kontradiktif atau bertentangan antara elemen dengan waktu dan struktur yang berbeda pula. Situasi berbeda akan memberikan stimulasi yang berbeda terhadap individu, diantaranya menolak, menerima, menjalankan, dan menghindari situasi tersebut.²⁵

²³Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 6-7.

²⁴*Ibid.*, hlm. 8.

²⁵Boby Wiryawan, *Op. Cit.*, hlm. 18.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :²⁶

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

d. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah

Kinerja karyawan perspektif Syariah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dalam sudut pandang Islam.²⁷

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja berarti seberapa baik seorang karyawan profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja karyawan profesional ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), dan *direction* (arahan). *Effort* berarti seberapa keras seorang karyawan dalam bekerja, *ability* terfokus pada kapabilitas seorang karyawan, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang karyawan memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana

²⁶ Sudarmanto, *Op. Cit.*, hlm. 10.

²⁷ M. Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 259.

individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.²⁸

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam. Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

يَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمَلَقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya : “*Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya*” (Q.S. Al Inshiqaq:6).²⁹

Ayat tersebut mengandung pengertian bahwa Allah SWT pasti menghargai segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh makhluknya yang dilakukan dengan khusyu’ dan tulus ikhlas. Nabi SAW ingin menunjukkan betapa tingginya kedudukan bekerja dalam Islam, sehingga hanya dengan bekerja keras (sungguh-sungguh) suatu dosa bisa dihapuskan oleh Allah.³⁰

قُلْ يَاقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : “*Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui"*” (Q.S Az Zumar: 39).³¹

²⁸ Al Azhar L, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam), *JURNAL EKONOMI*, Volume 21, Nomor 4 Desember 2013, hlm. 3.

²⁹ Al Qur’an Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 405.

³⁰ Agustianto, *Perilaku Produktif Perspektif Islam*, available on: <http://shariaeconomics.wordpress.com/2011/02/21/58/>, diakses 16 Juni 2014.

³¹ Al Qur’an Surat Az Zumar Ayat 39, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 105.

Ayat tersebut mengandung pengertian bahwa Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Umar bin Khatthab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo'a di masjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya. Umar berkata, Janganlah salah seorang kamu duduk di mesjid dan berdoa, *"Ya Allah berilah aku rezeki"*. Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak. Maksud perkataan Umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya berdoa saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Nabi memerintahkan agar manusia menyegerakan bekerja sejak pagi-pagi sekali, agar ia menjadi produktif. Bahkan Nabi SAW secara khusus mendoakan orang yang bekerja sejak pagi sekali. Malas adalah watak yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Karena itu Nabi pernah berdo'a kepada Allah agar dilindungi dari sifat lemah dan malas.

اللهم اني أعوذ بك من العجز والكسل

Artinya : *"Ya Allah, Sesungguhnya Aku berlindung dengan-Mu dari sifat lemah dan malas"*

Nabi Muhammad SAW pernah bersabda, bahwa orang-orang yang menyediakan makanan dan kebutuhan lain untuk dirinya dan keluarganya lebih baik daripada orang yang menghabiskan waktunya untuk beribadat, tanpa mencoba berusaha mendapat penghasilan untuk dirinya sendiri. Bekerja adalah hak setiap seorang dan sekaligus sebagai kewajiban. Dalam bahasa Arab, terdapat dua istilah/ pengertian kata *haq*. Pertama, *Haaqun lahu* (له) yang artinya hak dan kedua, *Haqqun 'alaih* (عليه) yang artinya kewajiban. Menangkap pesan qurani dan Nabawi mengenai kerja (amal), ini pengertian wajib lebih mengemuka daripada pengertian hak. Sebab hak boleh dilakukan boleh tidak. Namun, jika dikaitkan dengan tanggung jawab Imam (penguasa), pengertian

kewajiban sangat relevan. Karena pemerintah (negara) berkewajiban menyediakan kesempatan kerja kepada para individu.

Dalam ekonomi Islam, perspektif kerja dan produktifitas adalah untuk mencapai tiga sasaran, yaitu: Mencukupi kebutuhan hidup (الاشباع), meraih laba yang wajar (—), dan menciptakan kemakmuran lingkungan sosial maupun alamiah (). Ketiga sasaran tersebut harus terwujud secara harmonis. Apabila terjadi sengketa antara pekerja dan pemodal (majikan). Islam menyelesaikannya dengan cara yang baik, yakni ada posisi tawar-menawar antara pekerja yang meminta upah yang cukup untuk hidup keluarganya dan tingkat laba bagi pemodal (majikan) untuk melanjutkan produksinya.³²

Indikator kinerja karyawan dalam perspektif Syariah meliputi beberapa aspek yaitu :³³

- a. memiliki pengetahuan berkaitan dengan bisnis dalam perspektif Syariah

Pengetahuan berkaitan dengan bisnis dalam perspektif Syariah, sangat penting bagi seorang karyawan mengingat jika karyawan tersebut tidak mengetahui bisnis mana yang tidak diperbolehkan dalam Islam, maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan optimal.

- b. mengetahui hal-hal dan bisnis apa saja yang dilarang dalam Islam

Hal-hal dan bisnis apa saja yang dilarang dalam Islam, sangat penting bagi seorang karyawan mengingat jika karyawan tersebut tidak mengetahui bisnis mana yang tidak diperbolehkan dalam Islam, maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan optimal.

- c. Kemampuan dalam bekerja mengalami peningkatan yang signifikan

Karyawan memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi.

³² Agustianto, *Perilaku Produktif Perspektif Islam*, available on: <http://shariaeconomics.wordpress.com/2011/02/21/58/>, diakses 16 Juni 2015.

³³ M. Abdullah, *Op. Cit*, hlm. 259.

d. Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

e. Mengerjakan tugas sesuai dengan arahan manajer

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja berarti seberapa baik seorang karyawan profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada.

f. Bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah lelah

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan. Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah.

g. Tidak berkeinginan untuk pindah dari tempat kerja

Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.

h. Selalu setia dengan organisasi tempat bekerja.

Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Hening dan Sri Sundari, yang berjudul Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Hasil deskriptif data menunjukkan

bahwa rata-rata skor LoC responden tinggi yang berarti memiliki kecenderungan external LoC. Keadaan sumber kendali cenderung eksternal membawa dampak pada tingkat *self efficacy* yang tidak tinggi, tetapi juga tidak terlalu rendah. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka merasa hanya memiliki tingkat pendidikan rendah dan memandang diri mereka masih banyak kekurangan, atau dengan kata lain memiliki kecenderungan *self concept* tidak tinggi. Hasil ini mengindikasikan ada keterkaitan erat antara *locus of control*, *self efficacy* dan *self concept* dalam memprediksi produktifitas karyawan.³⁴

2. Penelitian Ni Kadek, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015, pengaruh kemampuan mengoperasikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015, pengaruh secara simultan antara *locus of control* dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015, dengan nilai $t_{hitung}=2.707 > 2.010$ atau $p\text{-value}=0,043 < =0,05$, kemampuan mengoperasikan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015, dengan $t_{hitung} = 6.504 > t_{tabel}=2.010$ atau $p\text{-value} 0.000 < =0,05$, *locus of control* dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Denpasar Tahun 2015. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,680, hal ini berarti besar persentase pengaruh secara simultan adalah 68%.³⁵

³⁴ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 390.

³⁵ 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.

3. Hasil penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui indeks 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.³⁶
4. Hesthi Ruscahyono, yang berjudul pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*, *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten. *Locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dari ketiga variabel yaitu *locus of control*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja adalah variabel *locus of control* yaitu sebesar 0,373.³⁷
5. Komang Adi, yang berjudul Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh

³⁶ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*, Proceeding Seminar Nasional, dan Call For Papers Sancall 2013, hal. 276.

³⁷ Hesthi Ruscahyono, pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 4 Klaten dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*, *Aktual* edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2, hal. 66.

dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. Terdapat 62 auditor internal hotel berbintang yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal dengan Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.³⁸

C. Kerangka Berpikir

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.³⁹

Individu yang mempunyai sifat *locus of control* eksternal cenderung untuk lebih berperilaku manipulatif dari pada individu yang mempunyai sifat *Locus of control* internal. Akan tetapi, sifat tersebut tidak secara langsung berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan manipulatif. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.⁴⁰

³⁸ Komang Adi, Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Volume 3, Nomor 1, April 2012, hal. 86.

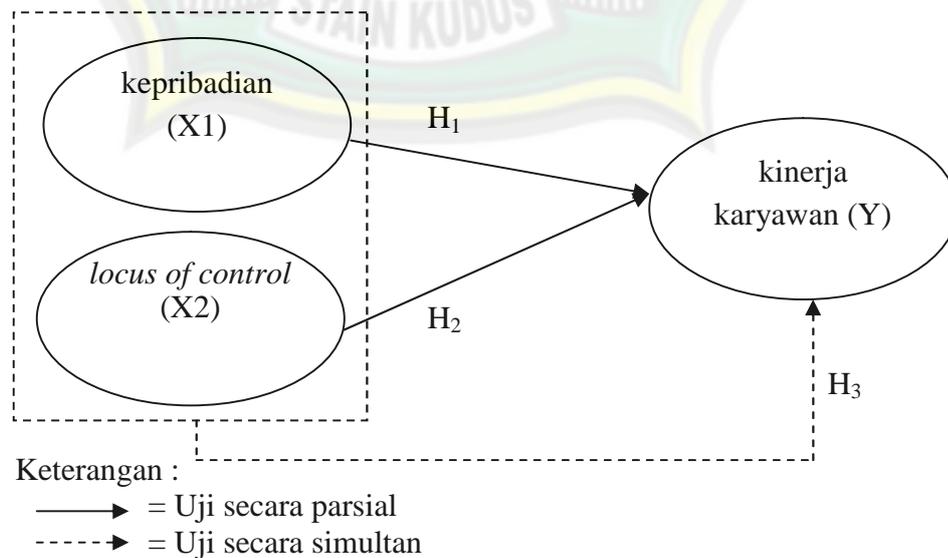
³⁹ Hening dan Sri, *Tipe Kepribadian Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Seminar Nasional dan Call for Paper, 2014, hal. 390.

⁴⁰ Komang Adi, *Op. Cit.*, hlm. 88-89.

Seseorang yang berkepribadian memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri. Mereka memahami dan menerima kekuatan dan kelemahan mereka serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan. Seseorang dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri. Dalam hal ini, mereka “berdiri sendiri” dan tidak memindahkan tanggung jawab terhadap orang lain.

Sedangkan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan/manajer yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri. Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dimuka dan rekapitulasi hasil penelitian terdahulu maka diajukan model penelitian yang ditunjukkan dalam gambar 2.1, yang menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*), atau praktek (*implementation*).⁴¹

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.⁴²

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

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. Hasil penelitian Hening dan Sri Sundari, yang berjudul tipe kepribadian karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi yang menunjukkan bahwa sifat kepribadian seorang karyawan berpengaruh terhadap kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.

⁴¹ Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm.61.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.110.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan/manajer yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka. Hasil penelitian Ni Kadek serta hasil penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati yang menunjukkan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.

3. Pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

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.⁴³ Hasil penelitian Hening dan Sri Sundari serta hasil penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati yang menunjukkan terdapat pengaruh sifat kepribadian

⁴³ 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.

dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Diduga terdapat pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.

