

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi yang mengelola sumber daya manusia dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan dapat membantu satuan-satuan kerja lainnya dalam organisasi, satuan kerja tersebut mutlak perlu mengetahui secara pasti semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Mungkin ada pendapat yang mengatakan bahwa dalam suatu organisasi yang kecil memiliki suatu sistem informasi tentang sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang mutlak. Akan tetapi lain halnya dengan suatu organisasi yang besar yang memperkerjakan ribuan tenaga kerja. Artinya dalam suatu organisasi yang besar, satuan kerja yang menangani pengelolaan sumber daya manusia hanya mungkin memberikan sumbangannya yang positif bagi organisasi sebagai keseluruhan bila dalam organisasi itu terdapat suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat diandalkan.<sup>1</sup>

Sumber daya yang memiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki *self efficacy*, karena dengan memiliki karyawan yang *self efficacy* akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan *self efficacy* perusahaan dapat memajukan perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja perusahaannya.

---

<sup>1</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 74.

Manajemen sumber daya menjadi fungsi yang semakin penting dalam suatu organisasi. Peranan yang semakin penting tersebut disebabkan antara lain karena perusahaan pandangan terhadap karyawan. Kalau dulu karyawan dianggap sebagai salah satu faktor produksi seperti mesin, dimana biaya produksi termasuk gaji karyawan cenderung ditekan untuk mendorong efisiensi, maka pandangan yang lebih populer saat ini menganggap karyawan sebagai salah satu partner untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Orientasi pembelajaran merupakan filosofi yang dianut oleh perusahaan yang menekankan pembelajaran dalam organisasi.<sup>3</sup> Orientasi pembelajaran dan orientasi kinerja berada dalam satu kontinum yang berlawanan. Locke dan Latham dalam Nadhiroh menemukan dalam penelitiannya yang konsisten dalam literatur motivasional adalah bahwa tantangan tujuan (*challenging goals*) yang lebih besar menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibanding tujuan yang mudah atau tujuan yang dilakukan dengan terbaik. Individu peserta pelatihan yang berorientasi pada tujuan pembelajaran cenderung mempunyai *self efficacy* tinggi. Dengan *self efficacy* tinggi peserta pelatihan akan mencapai kompetensi lebih tinggi atau mengalami peningkatan kompetensi. Orientasi tujuan pembelajaran merupakan pedoman individu yang dapat dipercaya untuk memperbaiki kompetensi. Untuk mengevaluasi hubungan kompetensi sebelumnya, untuk mengadakan pilihan dan tetap melakukan suatu perubahan dalam tugas.<sup>4</sup>

Orientasi pembelajaran yang dilakukan oleh karyawan BMT Al-Hikmah merupakan hal yang penting bagi karyawan. Hal ini ditandai orientasi pembelajaran yang dilakukan karyawan adalah melakukan

---

<sup>2</sup> Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta, 2003, hlm. 260.

<sup>3</sup> Sutanto, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Strategi Bisnis*, Vol. 13. No. 4, 2009, hlm. 448.

<sup>4</sup> Khairul Saleh, *Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self-Efficacy dan Transfer Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Madarasah Aliyah (MA) Se-Karesidenan Semarang*, Vol 12 No. 1 April 2012, hlm. 24.

budaya belajar dengan baik, mempunyai visi bersama dan terbuka untuk mendapatkan pemikiran baru. Namun, karyawan dalam membudayakan belajar waktunya masih kurang maksimal.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting, bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya, adanya semangat kerja yang tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak member perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu penderangan sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai.<sup>5</sup>

Sedangkan sekarang lingkungan kerja di BMT tempatnya kurang luas, sedangkan karyawan pasri menginginkan lingkungan kerja yang luas untuk melakukan pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untu meningkatkan *self efficacy*. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dank kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan. Sehingga karena dengan mempunyai sifat *self efficacy* akan menguntungkan

---

<sup>5</sup> Hairil Anwar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*, Vol 1 no. 1, 2013, hlm. 349-350.



perusahaan, misalnya pekerjaan akan cepat selesai dan bekerja secara maksimal.

Jika lingkungan kerja karyawan mendukung, maka secara tidak langsung *self efficacy* akan meningkat. Dalam BMT Al-Hikmah Jepara, karyawan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Hal ini di tandai dengan adanya penerangan cahaya yang cukup, dan pewarnaan yang cantik pada dinding, hanya saja tempatnya kurang luas.

*Locus of control* merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Seseorang yang memiliki kecenderungan internal *locus of control* memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Berbeda dengan orang yang cenderung eksternal *locus of control*, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari factor eksternal. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya.<sup>6</sup>

Salah satu yang dominan bagi karyawan untuk meningkatkan *self efficacy* adalah *locus of control*, karena pada dasarnya *locus of control* merupakan sifat bagi karyawan yang mempengaruhi *self efficacy*. Begitu pula pada BMT Al-Hikmah Jepara sangat memperhatikan permasalahan *locus of control*, hal ini ditandai dengan adanya individu *locus of control* yang berkreaitiv, berinisiatif, dan mempunyai jiwa kepemimpinan bagi karyawan untuk meningkatkan *self efficacy*. Dalam hal ini BMT Al-Hikmah Jepara memperhatikan pada karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Namun, masih ada individu eksternal *locus of control* hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masih melakukan pekerjaan yang sama dan selalu dikontrol atasan saat melakukan pekerjaan.

*Self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu factor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara factor

---

<sup>6</sup> Ratno Purnomo, *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 17, No, 2, 2010, hlm. 147-148.

perilaku dan factor lingkungan. *Self efficacy* (efikasi diri) dapat menjadi penentu keberhasilan perfonmansi dan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self efficacy* (efikasi diri) tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian dari tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.<sup>7</sup>

*Self efficacy* yang dilakukan oleh karyawan BMT Al-Hikmah merupakan sifat karyawan. Hal ini ditandai *self efficacy* yang dilakukan karyawan adalah mampu melakukan pekerjaan meski sulit, mempunyai keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaan, dan merasa yakin terhadap kemampuan yang dia miliki. Namun, dalam bekerja karyawan kurang memanfaatkan waktu. Dilihat banyaknya karyawan yang menganggur pada jam kerja.

Pada BMT jika ada karyawan yang mempunyai *locus of control* eksternal seperti masih diatasi oleh atasan dan melakukan pekerjaan yang sama, maka akan merugikan BMT dan memperlambat keuangan BMT, sedangkan untuk memajukan BMT maka karyawan harus memiliki *self efficacy* tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairu Saleh (2012) menyatakan bahwa orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* yang berarti bahwa semakin tinggi/kuat orientasi tujuan pembelajaran peserta akan semakin tinggi *self efficacy* karyawan. Begitu juga semakin tinggi/ kuat lingkungan kerja akan semakin tinggi *self efficacy* karyawan.<sup>8</sup>

BMT Al-Hikmah Jepara merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berprinsipkan syari'ah yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi pemberdayaan

---

<sup>7</sup> Fernando Stefanus Lodjo, *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Emba, vol. 1. No. 3 juni 2013, hlm. 749.

<sup>8</sup> Khairul Saleh, *Op. Cit*, hlm. 29.

ekonomi umat terutama ekonomi kecil dan menengah. Sejalan dengan makin bertambahnya nasabah yang menggunakan produk di BMT Al-Hikmah Jepara, maka BMT Al-Hikmah Jepara berusaha untuk terus memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan pelayanan kepada nasabah dan terpenuhinya kualitas yang lebih baik.

Ketiga faktor di atas akan dapat memberikan keyakinan pada individu (*self efficacy*) bahwa mereka dapat menjalankan tugas dan akan beraktifitas sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Adanya keyakinan tersebut maka mereka akan seoptimal mungkin untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian di tempat kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh **Orientasi Pembelajaran, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Self Efficacy (Studi Pada Pegawai di BMT Al-Hikmah Jepara)**”.

## **B. Penegasan Istilah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap judul skripsi ini, maka penulis menjelaskan mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan masalah pokok sehingga akan lebih jelas maksudnya, maka penulis menguraikan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>9</sup>

### **2. Orientasi Pembelajaran merupakan filosofi yang dianut oleh perusahaan yang menekankan pembelajaran dalam organisasi.<sup>10</sup>**

---

<sup>9</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, TT, hlm. 747.

<sup>10</sup> Sutanto, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Keuangan*, VOL, 13 No, 4, 2009, hlm. 448.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.
4. *Locus Of Control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.<sup>11</sup>
5. *Self Efficacy* adalah keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu.<sup>12</sup>

### C. Batasan Penelitian

Agar dalam pembahasan tidak terlalu menyimpang, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan asosiatif kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan variable independen kemudian menghubungkan dengan variable dependen.
2. Obyek penelitian adalah pegawai BMT Al-Hikmah Jepara
3. Berdasarkan *review research* sebelumnya serta didasarkan kerangka pemikiran logis, maka peneliti membagi dua variable yaitu 1) variable bebas (independen) terdiri dari tiga variabel, yaitu orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control*. 2) variabel terikat (dependen) yaitu *self efficacy*.

### D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah ada, serta judul yang tertera, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pegawai di BMT Al-Hikmah Jepara?

---

<sup>11</sup> Khairul Saleh, Op. Cit, hlm. 23.

<sup>12</sup> Harlina Nurtjahjanti, *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Work Family Conflict pada Polwan di Polrestabes Semarang*, hlm. 23.



2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pegawai di BMT Al-Hikmah Jepara?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pegawai di BMT Al-Hikmah Jepara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian tentunya mempunyai sebuah tujuan yang diharapkan setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh orientasi pembelajaran terhadap *self efficacy* di BMT Al-Hikmah Jepara.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* di BMT Al-Hikmah Jepara.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* di BMT Al-Hikmah Jepara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada lembaga atau instansi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan di masa yang akan datang.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya *self efficacy*.



## 2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan arah kepada manajer BMT mengenai orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap *self efficacy* karyawan dalam di BMT Al-Hikmah Jepara, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan *self efficacy* kerja karyawan.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

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 awal ini terdiri dari; halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

### 2. Bagian isi, meliputi :

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

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

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

#### **BAB 11 : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang penjelasan variabel-variabel yang ada pada judul, meliputi penjelasan mengenai orientasi pembelajaran; lingkungan kerja; *locus of control*; *self*

*efficacy*; penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 111 : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumi klasik dan analisis data.

#### **BAB 1V : HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, 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.

