

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Orientasi Pembelajaran

1. Pengertian Orientasi Pembelajaran

Orientasi berarti tetapan ke depan kearah dan tentang sesuatu hal baru. Hal ini sangat penting berkenaan dengan berbagai kondisi yang ada, peristiwa yang terjadi dan kesempatan yang terbuka dalam kehidupan setiap orang.¹ Secara sederhana, istilah pembelajaran (*instruction*) bermakna sebagai “upaya untuk membelajarkan seseorang atau kelompok orang melalui berbagai upaya (*effort*) dan berbagai strategi, metode dan pendekatan kearah pencapaian tujuan yang telah direncanakan.”²

Orientasi pembelajaran merupakan persepsi manajer terhadap komitmen organisasi akan pentingnya pembelajaran di dalam organisasi, kebersamaan dalam visi, dan keterbukaan organisasi untuk menerima pemikiran-pemikiran baru.³ Orientasi pembelajaran merupakan filosofi yang dianut oleh perusahaan yang menekankan pembelajaran dalam organisasi. Orientasi pembelajaran akan berkembang baik di dalam suatu organisasi yang melakukan pembelajaran. Di dalam organisasi yang berorientasi pembelajaran akan terjadi proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus guna menciptakan masa depan yang lebih baik.⁴

Perspektif proses internal dan perspektif pelanggan dalam *balanced scorecard* mengidentifikasi parameter parameter untuk membangun keunggulan orientasi. Target dan ukuran kesuksesan akan terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, organisasi harus berinovasi, berkreasi dan belajar. Organisasi perlu melakukan perbaikan

¹ Agus Retnanto, *Bimbingan Dan Konseling*, STAIN KUDUS, 2009, Hlm. 125.

² Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, PT REMAJA ROSDAKARYA, Bandung, 2013.

³ Sutanto, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi, Dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis*, Ekuitas Vol. 13 No 4 Desember 2009, Hlm 453.

⁴ *Ibid*, Hlm. 448.

secara terus-menerus (*continous improvement*) dan menciptakan pertumbuhan secara berkelanjutan.

Dalam organisasi sektor publik perspektif pembelajaran dan pertumbuhan difokuskan untuk menjawab pertanyaan bagaimana organisasi terus melakukan perbaikan dan menambah nilai bagi pelanggan dan *stakeholder*-nya, sasaran dan tujuan strategic yang ditetapkan pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan akan berpengaruh terhadap perspektif lain, yaitu perspektif proses internal dan perspektif pelanggan. Beberapa sasaran strategik untuk perspektif pembelajara pertumbuhan tersebut antara lain: peningkatan keahlian pegawai, peningkatan komitmen pegawai, peningkatan kemampuan membangun jaringan, dan peningkatan motivasi pegawai. Ukuran kinerja untuk perspektif pembelajaran pertumbuhan misalnya cakupan oenguasaan keahlian (*skill coverage*), penapat pegawai, dan kepuasan pegawai.⁵

Telah umum diketahui bahwa dalam meniti kariernya, setiap pekerja ingin mengembangkan potensinya yang masih terpendam dan belum digali sehingga menjadi kemampuan nyata dan efektif, dikaitkan dengan konsep mendasar tersebut berarti bahwa penilaian prestasi kerja seseorang tidak seyogianya hanya ditunjukkan pada pengukuran kemampuan melaksanakan tugas masa lalu dan masa kini, akan tetapi juga sebagai instrumen untuk memprediksi potensi pegawai yang bersangkutan, dengan identifikasi potensi tersebut seorang pegawai akan dapat secara realistik menentukan rencana karier serta memilih teknik pengembangan yang paling cocok baginya. Karena itulah setiap organisasi perlu melakukan penilaian yang berorientasi ke masa depan.⁶

Orientasi pembelajaran berpangkal dari kepentingan intrinsic dalam kerja seseorang mengenai pilihan terhadap tantangan kerja, atau keinginan mengenai pilihan terhadap tantangan kerja, atau keinginan

⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Public*, Akademi Manajemen Perusahaan Ykpn, Yogyakarta, 2002, Hlm. 150-151.

⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, Hlm. 260-261.

mencari peluang. Para psikolog mengidentifikasi dua tujuan dasar seseorang dalam mencapai prestasi, yaitu orientasi pembelajaran dan orientasi kinerja. Orientasi pembelajaran bertujuan mengorientasikan seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang mereka kerjakan. Sedangkan tujuan orientasi kinerja adalah mengorientasikan mereka untuk mencapai evaluasi positif akan kemampuan yang dimilikinya.⁷

Sebagian besar masyarakat mengalami kesulitan untuk memulai melakukan aktivitasnya, mengimplementasikan gagasannya, dan mencoba untuk meraih atau mengisi peluang yang sudah ada. Berbagai gangguan godaan bisikan teman, atau faktor lain yang biasanya menghambat untuk melakukan atau melaksanakannya. Hal inilah yang disebut sebagai faktor penghambat untuk meraih keberhasilan dari seseorang, pada umumnya, orang selalu menunggu atau mengharapkan adanya fasilitas dari pihak terkait atau pihak lain, sehingga menimbulkan keraguan, sungkan, malas, akhirnya tidak melakukan atau mengerjakan apapun, alhasil nihil outputnya. Bila seperti itu, mana mungkin sesuatu yang dicita-citakan dapat tercapai.⁸ Kinerja tinggi hanya dapat diperoleh karena mempunyai sejumlah kompetensi. Untuk itu perlu mengenal keterampilan utama yang perlu difokuskan, mempertimbangkan bagaimana mengembangkannya, dan belajar menggunakan teknik melatih mental untuk mengonsolidasikan apa yang dipelajari.⁹

Orientasi pembelajaran menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi yang mendasarkan pada asumsi lama di pasar yaitu perusahaan yang berfokus kepada kejadian/perubahan lingkungan, yang mana akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan. adanya perbedaan antara dua konsep yaitu orientasi pembelajaran tidak hanya mendasarkan pengetahuan pasar tapi juga member kepuasan pelanggan. Sedangkan Dodgson menyatakan bahwa

⁷ Yosy Sunaro, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kerja Cerdas Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjual*, Thesis, Semarang, 2007, Hlm. 10-11.

⁸ Yuyus Suryana Dkk, *Kewirausahaan*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2011, Hlm. 256.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 312.

orientasi pembelajaran dapat memudahkan suatu perusahaan untuk melakukan perubahan eksternal secara efektif, misalnya pilihan pelanggan terhadap produk dan teknologi. Pengembangan kapabilitas perusahaan akan mencakup organisasi untuk menyerap dan menggabungkan ide-ide baru. Kemudian Hurley and Hult mengingat kembali bahwa orientasi pembelajaran sebagai precursor dalam menjelaskan budaya perusahaan ke dalam inovasi.¹⁰

Selanjutnya dalam perspektif agama pun (dalam hal ini Islam), belajar merupakan kewajiban bagi setiap muslim dalam rangka memperoleh ilmu pengetahuan sehingga derajat kehidupannya meningkat. Hal ini dinyatakan dalam surah Mujaddalah ayat 11 yang artinya “*nisvaya Allah akan meningkatkan beberapa derajat kepada orang-orang dan berilmu*”. Ilmu dalam hal ini tentu saja harus berupa pengetahuan yang relevan dengan tuntutan zaman dan bermanfaat bagi kehidupan orang banyak.

Belajar memiliki tiga arti penting menurut Al Qur'an. *Pertama*, bahwa orang yang belajar akan mendapatkan ilmu yang dapat digunakan untuk memecahkan segala masalah yang dihadapinya di kehidupan dunia. *Kedua*, manusia dapat mengetahui dan memahami apa yang dilakukannya karena Allah sangat membenci orang yang tidak memiliki pengetahuan akan apa yang dilakukannya karena setiap apa yang diperbuat akan dimintai pertanggungjawabannya. *Ketiga*, dengan ilmu yang dimilikinya, mampu mengangkat derajatnya di mata Allah.”¹¹

2. Indikator Orientasi Pembelajaran

Perusahaan yang berorientasi pembelajaran memiliki seperangkat nilai yang mempengaruhi keinginannya untuk menciptakan dan menggunakan pengetahuan.

¹⁰ Lukman Hakim, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta*, Vol 19, No 2, 2011, Hlm. 362.

¹¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. ([Http://Ernaerlina1.Blogspot.Co.Id/2015/01/Proses-Pembelajaran-Dalam-Pendidikan .Html](http://Ernaerlina1.Blogspot.Co.Id/2015/01/Proses-Pembelajaran-Dalam-Pendidikan.Html)). Diakses 10 November 2015, Hlm. 88.

Ada tiga nilai penting yang membentuk orientasi pembelajaran, yaitu:

a. Komitmen untuk pembelajaran

Nilai-nilai fundamental yang dianut dalam pembelajaran melalui organisasi akan mempengaruhi apakah organisasi mempertahankan budaya belajar atau tidak. Komitmen berwujud apabila ada dukungan yang kuat dari semua anggota organisasi termasuk pihak manajemen.

b. Terbuka terhadap pemikiran baru

Organisasi yang berorientasi pembelajaran terbuka untuk mendapatkan pengetahuan baru, selalu mempertanyakan apa yang dipelajari dan diketahui serta mau belajar dari pengalaman masa lalu.

c. Visi bersama

Berbeda dengan komitmen terhadap pemikiran baru yang mempengaruhi pada intensitas belajar, visi bersama memiliki peran penting dalam belajar proaktif. Menurut Argyris yang dikutip (Slater dan Naver, 1995), terapat dua tipe pembelajaran tersebut dapat berlangsung bersama-sama dalam perusahaan yang berorientasi pembelajaran.¹²

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut Kartono, lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis.

Menurut Sinamora, lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi.

¹² Sutanto, *Op. Cit*, Hlm. 448

Setelah mengetahui pendapat tersebut diatas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.¹³

Lingkungan perusahaan adalah keseluruhan hal-hal atau keadaan ekstern Badan Usaha atau industri yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan organisasi. Ruang lingkup dari faktor lingkungan ini sangat luas karena meliputi semua aspek kehidupan sosial, keilmuan, ekonomi, politik dan kebudayaan yang kerap kali menjadi halangan bagi kehidupan perusahaan. Berbagai unsur dari struktur perusahaan, masing-masing atau secara tersendiri, dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan ekstern tersebut.

Untuk mengetahui secara lengkap mengenai sifat, struktur organisasi dan tingkah laku perusahaan yang tidak cukup dengan melihat perusahaan itu sendiri tetapi juga harus melihat lingkungan dimana perusahaan itu berada dan beroperasi. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa perusahaan menimbulkan adanya lingkungan ekstern. Kekuatan-kekuatan ekstern ini juga mempengaruhi pengambilan keputusan ara pimpinan perusahaan, sifat-sifat badan usaha beserta karyawan-karyawannya. Sebaliknya adanya perusahaan-perusahaan di daerah tersebut akan mempunyai pengaruh terhadap lingkungan di sekitarnya, misalnya mempengaruhi cara berfikir masyarakat di sekitarnya, menambah lapangan kerja yang akan mempengaruhi kehidupannya, adanya perbaikan terhadap sarana-sarana ekonomi dan sebagainya.¹⁴

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Namun kinerja

¹³ Hairil Anwar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 350.

¹⁴ Sukanto Reksohadiprojo, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta, 1984, Hlm. 15.

suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.¹⁵

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor 'lingkungan kerja internal organisasi.

2. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan/institusi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan keberhasilan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.¹⁶

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan

¹⁵ Wibowo, *Op. Cit*, Hlm. 79.

¹⁶ Soeprihanto, *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*, (Bandung: Alfabeta, 1999), (Copyright BEI_Beranda Ekonomi Islam, 2012. Simple Template. Powered By Blogger.

<http://berandaeksis.blogspot.co.id/>) Di akses 10 November 2015

kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan melihat orang lain sebagai bagian dari jati dirinya dan hanya mungkin berkembang bersama dan karena kualitas orang lain disekitarnya.¹⁷

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : ”orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

Di dalam agama Islam, para pegawai diharapkan bisa mengendalikan emosi pegawai lainnya, menghargai, menghormati, dan saling menyayangnya satu sama lainnya sebagai partner kerjanya. Karena di dalam agama Islam semua orang mukmin adalah bersaudara tidak bermusuhan dan saling berdamai. Di dalam suatu pekerjaan dibutuhkan saling percaya, menolong satu sama lainnya, dan di dalam suatu pekerjaan tentunya diperlukan bekerja sama, dan bekerja sama tersebut tidak akan bisa terwujud kecuali kalau diawali dengan kemampuan untuk membuka diri sendiri dan juga bisa mengendalikan emosi diri sendiri, dan selalu damai dengan yang lainnya karena dalam suatu pekerjaan semua pegawai adalah bersaudara.

3. Indikator Lingkungan Kerja

a. Pewarnaan

Menurut Moekijat, warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, serta warna juga dapat mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-

¹⁷ Al-Qur'an, Surat Al-Hujurat Ayat 10, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, PT Karya Toha Putra, Semarang, 1996, Hlm. 523.

alat dapat memberikan pesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesialauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

b. Penerangan

Menurut Sedarmayanti (2001:130) Karena penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan pelancaran kerja bagi para pegawai, perlu diperhatikan adanya penerangan (adanya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Penerangan di dalam lingkungan kerja maksudnya adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai kantor. Dengan tingkat penerangan yang cukup di dalam ruangan kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Apalagi seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukaan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerja tata usaha disebabkan Karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan.

c. Suara bising

Menurut Budianto (1999:412), suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adala penyebab gangguan yang kerap dialami pegawai pada saat mereka bekerja. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tidak ada perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu, sedangkan menurut KE MENAKER NO:KE-51/MEN/1999 yang dimaksud dengan kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang ada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

d. Ruang gerak

Dalam suatu kantor hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.¹⁸

C. *Locus Of Control*

1. Pengertian *Locus Of Control*

Konsep *Locus Of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, 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. Rotter, mendefinisikan *Locus Of Control* sebagai atribut yang merefleksikan derajat pengendalian nasib. Menurut Slavin *Locus Of Control* merupakan cirri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Individu yang memiliki keyakinan bahwa kegiatan atau kejadian dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya dikatakan sebagai *internals*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempengaruhi kontrol (yang mengendalikan) terhadap nasib/kejadian dalam kehidupan seseorang, disebut sebagai *externals*. Sedangkan Greehalgh dan Rosenbalt, *Locus Of Control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu

¹⁸ *Op. Cit*, Hairil Anwar, Hlm. 350-351.

karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.¹⁹

Locus Of Control merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk mengendalikan berbagai peristiwa, kejadian, nasib dan keberuntungan yang terjadi pada dirinya.²⁰ Konsep dasar *Locus Of Control* diambil dari resiko pembelajaran sosial (*learning social*) yang dikembangkan oleh Rotter. *Locus Of Control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya. Apakah karena faktor internal atau eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya disebut dengan internal *Locus Of Control*. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal *Locus Of Control*.²¹

Locus Of Control (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka digolongkan sebagai internal. Yang lainnya memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar dimana, walaupun ada, mereka hanya memiliki sangat sedikit pengaruh. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh keberuntungan atau

¹⁹ Khairul Saleh, *Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self-Efficacy Dan Transfer Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah (MA) Se Karesidenan Semarang*, Vol 12, No 1, April 2012, Hlm. 23.

²⁰ Ratno Purnomo, *Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Menengah*, Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol. 17, No. 2, 2010, Hlm. 152.

²¹ *Ibid*, Hlm. 147-147.

karena tugas tersebut merupakan tugas yang mudah. Mereka digolongkan sebagai eksternal.²²

Orang-orang dengan kecenderungan “internal” percaya bahwa mereka biasanya mempunyai pengendalian pribadi langsung atas peristiwa hidup yang signifikan sebagai akibat dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mereka. Sebaliknya, orang-orang dengan pusat pengendalian “eksternal” percaya bahwa faktor-faktor seperti peluang, kemujuran dan nasib, memainkan peran penting dalam kehidupan mereka. Sherrod dan Downs (1974) meminta subyek melakukan tugas dalam keadaan bising dan berisik serta memanipulasi persepsi subyek terhadap pengendalian diri dengan member tahu separuh subyek, bahwa mereka dapat menghentikan kebisingan (jika perlu) dengan memintanya lewat intercom. Subyek yang dapat menghentikan suara (tetapi tidak melakukannya) lebih mungkin menuruti permintaan pihak kedua untuk membantu memecahkan masalah yang memerlukan waktu tambahan dan tidak mendapatkan manfaat ekstrinsik.²³

2. *Aspek Locus Of Control*

Aspek *Locus Of Control* tentang yang digunakan Rotter (1996) memiliki empat aspek dasar, yaitu

- 1) Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara reatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
- 2) Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari barbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
- 3) Nilai unsure penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasu serupa.

²² John M. Ivancevich Dkk, *Perilaku Dan Manejemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2006, Hlm. 97.

²³ C, Merle Johnson Dkk, *Handbook Of Organizational Performance Analisis Perilaku & Manajemen, Kencana*, Jakarta, 2004, Hlm. 318-319.

- 4) Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.²⁴

3. Indicator *Locus Of Control*

Individu dengan internal *Locus Of Control* cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan eksternal *Locus Of Control* sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh control dari atasan.²⁵

D. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

1. Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.²⁶ *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut ada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat *Self efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka.²⁷

Keyakinan yang berkenaan dengan *Self efficacy* adalah sesuatu yang dipelajari. Faktor yang paling penting dalam pengembangan *Self efficacy* sepertinya adalah pengalaman masa lalu. Jika selama suatu periode waktu kita mengusahakan suatu tugas dan berhasil dalam kinerja

²⁴ Latif, S, *Teknik Pengendalian Diri Sebagai Layanan Bimbingan Untuk Mengubah Perilaku IKIP Malang*, ([https://Herrystw.Wordpress.Com/2013/01/04/Pengendalianm Diri/](https://Herrystw.Wordpress.Com/2013/01/04/Pengendalianm%20Diri/)) Di Akses 10 November 2015.

²⁵ Ratno Purnomo, *Op. Cit*, Hlm. 148.

²⁶ Suci Wulandari, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Ada Siswa Kelas XI1 D I SMK Negeri 1 Surabaya*, Hlm. 4.

²⁷ John M. Ivancevich, *Op. Cit*, Hlm. 9.7

kita, kita lebih mungkin mengembangkan rasa percaya diri dan keyakinan yang meningkat dalam kemampuan kita untuk melaksanakan tugas secara berhasil. Sebaliknya, jika berulang kali gagal dalam usaha kita melakukan suatu tugas dengan baik, kita akan kesulitan mengembangkan perasaan *Self efficacy* yang kuat. Akan tetapi, penting untuk menyadari bahwa *Self efficacy* cenderung bersifat spesifik, itu berarti bahwa keyakinan kita untuk dapat berkinerja dengan baik dalam satu pekerjaan tidak dapat dipukul rata dengan kemampuan kita untuk berhasil dalam pekerjaan yang lain.²⁸

Self efficacy adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Namun *Self efficacy* perlu didukung dengan kemampuan aktual.²⁹

Karakteristik kepribadian seperti *Self esteem* dan *self efficacy* dapat membantu atau merintangai kesiapan seseorang untuk menerima umpan balik, mereka yang memiliki *self esteem* dan *self* rendah biasanya tidak secara aktif mencari umpan balik dan akan cenderung mengonfirmasi masalahnya. Kebutuhan dan tujuan juga mempengaruhi keterbukaan seseorang terhadap umpan balik. Orang yang mempunyai nilai tinggi atas kebutuhan untuk berprestasi merespon lebih baik terhadap umpan balik daripada mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi rendah. Keinginan atas umpan balik kinerja menyangkut kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan mengukur diri, dan preferensi atas informasi eksternal. Namun demikian, umpan balik perlu diadministrasikan dengan baik untuk mencegah timbulnya ketidakamanan dan sikap kepasrahan. *Self efficacy* juga dapat rusak karena umpan balik negative.³⁰

Tingkat stress yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain, hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu, sebenarnya stress dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada.

²⁸ *Ibid*, Hlm. 99.

²⁹ Wibowo, *Op. Cit*, Hlm. 415.

³⁰ *Ibid*, Hlm. 169-170 .

Kita dapat memperkuat *Self efficacy* dan *self esteem* kita sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.³¹

2. Perkembangan *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

(Efikasi diri) merupakan unsure kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tidakannya dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui *reward* dan *punishment* lama kelamaan dihayati sehingga terbentuk pengertian dan keyakinan mengenai kemampuan diri. Bandura (1997) mengatakan bahwa persepsi terhadap efikasi diri setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus. Kemampuan memersepsikan secara kognitif terhadap kemampuan yang dimiliki memunculkan keyakinan atau kemantapan diri yang akan digunakan sebagai landasan bagi individu untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Bandura (1997) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat unsur-unsur informasi tersebut:

a) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulitpun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus.

³¹ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta, 2008, Hlm. 93.

b) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

c) Persuasi herbal (*herbal persuasion*)

Pada persuasi herbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (1997), pengaruh persuasi herbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

d) Kondisi fisiologis mengenai (*psychological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan di pandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.³²

3. Dimensi atau Indikator *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

❖ *Magnitude* (tingkat kesulitan)

Magnitude adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda. efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkat yang dibebankan pada individu terhadap tantangan

³² Ghufroon M. Nur & Risnawati Rini S, *Teori-Teori Psikologis*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, ([Http://Efikasadiri.Com](http://Efikasadiri.Com)), Diakses 21 April 2015, Hlm. 4-8.

dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa di luar batas kemampuannya yang dirasakannya.

❖ *Strength* (kekuatan)

Strength berkaitan dengan kekuatan ada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat akan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan.

Dengan efikasi diri, kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Semakin kuat perasaan efikasi diri dan semakin besar dalam ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dapat dilakukan dengan berhasil.

❖ *Generality* (generalitas)

Generality berkaitan dengan tingkah laku dimana individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.³³

E. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerul Saleh (2012), *Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Peletihan Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah (MA) se-Karesidenan Semarang*, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy* maka hipotesis itu ditolak, dan variabel orientasi tujuan pembelajaran dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy* maka hipotesis itu diterima.

³³ *Op. Cit.*, Suci Wulandari, Hlm. 4-5.

Sedangkan variabel *self-efficacy*, *locus of control*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap transfer pelatihan.³⁴

Relevansi antara penelitian Khairul Saleh dengan peneliti adalah sama-sama meneliti *locus of control*, dan lingkungan kerja sebagai variabel *independen* (X), sedangkan Khaerul Saleh menggunakan variabel *dependen* (Y) adalah *self-efficacy* dan transfer pelatihan. Sedangkan peneliti menggunakan variabel *dependen* (Y) adalah *self-efficacy*. Dan responden yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2009), *Pengaruh Oportansi Pembelajaran, Kemampuan Produksi Dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis Dan Kinerja Keuangan*. Penelitian ini menerangkan bahwa variabel orientasi pembelajaran, kemampuan produksi dan orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan maka hipotesis itu diterima, dan variabel orientasi pembelajaran, kemampuan produksi, orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis. Dan secara simultan orientasi pembelajaran, kemampuan produksi, dan orientasi pasar mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap strategi bisnis dan kinerja keuangan.³⁵

Relevansi antara penelitian Sutanto dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang orientasi pembelajaran sebagai variabel bebasnya. Yang membedakan adalah responden yang digunakan Sutanto adalah perusahaan makanan dan minuman, sedangkan penelitian sekarang adalah karyawan BMT.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2011), *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta*, penelitian ini menerangkan bahwa orientasi

³⁴ Khaerul Saleh, *Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah (MA) Se-Karesidenan Semarang*, 2012, Hlm. 180.

³⁵ Sutanto, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Kemampuan Produksi Dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis Dan Kinerja Keuangan*, *Jurnal Ekuitas*, Vol 1 No 4, Desember 2009, 462-463.

pembelajaran, motivasi kerja dan komitmen berpengaruh pada kinerja madrasah swasta. Sedangkan orientasi pembelajaran merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja madrasah swasta, sehingga peran orientasi pembelajaran mendapat perhatian utama dalam peningkatan orientasi pembelajaran mendapat perhatian utama dalam peningkatan orientasi pembelajaran yang berfokus pada pengembangan visi dan misi bersama.³⁶

Relevansi antara penelitian Lukman Hakim dengan peneliti adalah sama-sama meneliti orientasi pembelajaran sebagai variabel bebasnya, perbedaan dengan peneliti adalah Lukman Hakim menggunakan respondennya adalah tenaga administrative (tata usaha), sedangkan penelitian sekarang adalah karyawan BMT.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ratno Purnomo (2010), *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*. Penelitian ini menerangkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* dan kinerja usaha, sedangkan variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.³⁷

Relevansi antara penelitian Ratno Purnomo dengan peneliti adalah sama-sama meneliti *locus of control* sebagai variabel variabel bebasnya. Perbedaan dengan penelitian ini adalah Ratno Purnomo menggunakan respondennya adalah pemilik atau manajer UKM, sedangkan penelitian sekarang adalah karyawan BMT.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2013), *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan*, penelitian ini menerangkan bahwa pengaruh *locus of control* dengan kinerja karyawan, penelitian ini menerangkan bahwa

³⁶ Lukman Hakim, *Pengaruh Orientai Pembelajaran, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta*, Vol. 19, No. 2, 2011, Hlm. 379.

³⁷ Ratno Purnomo, *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locue Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*, Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), Vol. 17, No. 2, September, 2010, Hlm. 158-159.

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. Bank Muammalat Tbk. Cabang palu 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.³⁸

Relevansi antara penelitian Ridwan dengan peneliti adalah sama-sama meneliti *locus of control* sebagai variabel bebasnya, perbedaan dengan penelitian ini adalah Ridwan menggunakan respondennya adalah karyawan PT Bank Muammalat Tbk, sedangkan peneliti adalah karyawan BMT.

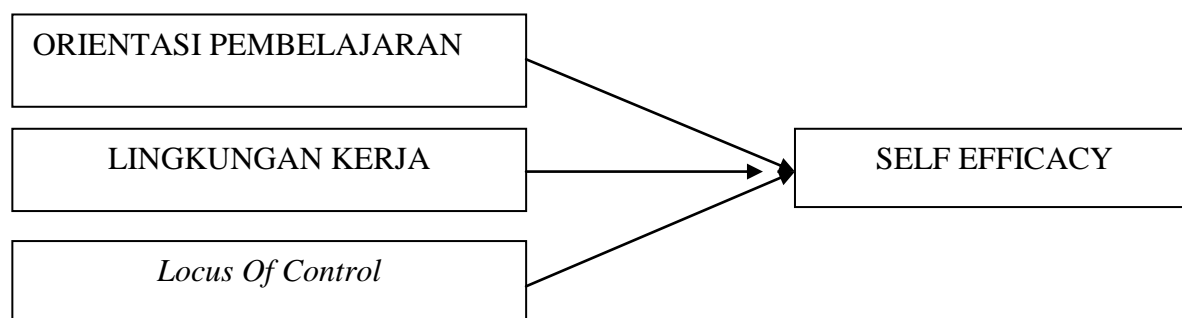
F. Kerangka berpikir

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa orientasi pembelajaran, lingkungan kerja dan *locus of control* memberikan kontribusi yang relative cukup besar dan hubungannya sangat signifikan terhadap *self-efficacy*.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran teoritis pengaruh orientasi pembelajaran, dan lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap *self-efficacy*.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran teoritis



³⁸ Ridwan, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Contro Dengan Kinerja Karyawan*, Vol. 12, No. 1, 2013 Hlm. 83.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Supardi, hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian.³⁹ Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).

Hipotesis akan di tolak jika salah dan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Karena hipotesis merupakan kesimpulan yang belum final, maka harus dibuktikan dengan benar. Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengaruh orientasi pembelajaran terhadap *self-efficacy*.

Menurut Dweck et al dalam Johnson et al, 2000: 268 dikutip Khaerul Saleh bahwa orientasi 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.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khaerul Saleh bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan pada *self-efficacy*.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi pembelajaran sebagai variabel independen (X1) pada *self-efficacy* (Y) pada pegawai BMT Al-Hikmah Jepara.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self-efficacy*

Menurut Khaerul Saleh lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam penelitian yang dilakukan Khaerul Saleh mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *self-efficacy*.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja diperkirakan berpengaruh positif pada *self-efficacy*

H2: terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja sebagai variabel (X2) pada *self-efficacy* (Y) pada pegawai BMT Al-Hikmah Jepara.

³⁹ Supardi Santoso, *Uji Validitas Dan Reabilitas Data*, Avabeta, Jakarta, 2000, Hlm. 69.

3. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Self-Efficacy*

Menurut Jullian Rotter yang dikutip Ridwan bahwa *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

Dalam penelitian Ridwan mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan pada *self-efficacy*.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Locus of control diperkirakan berpengaruh positif pada *self-efficacy*

H3: terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* sebagai variabel (X3) pada *self efficacy* (Y) pada pegawai BMT Al-Hikmah Jepara.

