

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran lembaga keuangan syariah pada masa ini menjadi fenomena baru dan menjadi usaha dalam mencukupi kebutuhan kaum muslim dalam jasa keuangan. Lembaga ini sebenarnya tidak dikhususkan hanya untuk kaum muslimin saja. Jasa dan barang yang direncanakan dan diberikan demi masa depan tidak melihat keyakinan dan agama, harus berdasarkan pertimbangan yang direncanakan dengan cermat dan seksama mengenai kecenderungan dalam masyarakat di masa mendatang.¹ Eksistensi lembaga keuangan syariah dengan bentuk KJKS, koperasi, BMT dan juga Bank yang pelaksanaannya di dasarkan pada konsep syariah memberikan bantuan dan berperan bagi masyarakat. Tidak sedikit bank syariah yang ada di Indonesia, meskipun secara keseluruhan masyarakat belum memahami bagaimana operasional bank syariah tersebut. Namun dengan promosi dan pengenalan yang baik, maka masyarakat dapat menerimanya.

Perkembangan sebuah organisasi yang baik dapat dilihat pada sumber daya yang dimanfaatkan dan diatur dalam menggapai hasil yang maksimal. Tidak terkecuali pada perkembangan perbankan syariah. Munculnya UU No.21 Tahun 2008 yang membahas tentang Perbankan Syariah bahwasanya perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin mendapat tumpuan hukum yang jelas dan memiliki lingkungan dalam mengembangkan industri yang lebih kondusif dan mapan, memberikan petunjuk bentuk industri dan kebijakan perbankan syariah ke depannya.²

Sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam mengembangkan dan menumbuhkan perusahaan. Keadaan ini disebabkan manusia menjadi tulang punggung dalam keberlangsungan seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan. Manusia berperan aktif dengan melakukan penghargaan pelayanan, orientasi, pemberdayaan dan pelatihan. Permasalahan bisa muncul ketika salah satu dari beberapa hal yang sudah disebutkan tidak dipenuhi dan berdampak pada kesalahan dalam mengelola dimana hal ini akan membuat perusahaan menjadi merugi. Keadaan yang

¹ Kwat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam lembaga keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 29

² Ashari dan Darsono, *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. (Yogyakarta: Andi, 2017), 09.

demikian membuahkan tanggung jawab manajemen dan harusnya karyawan bisa dikelola dengan baik supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.³ Kinerja karyawan sebagai suatu pokok utama yang bisa meningkat jika karyawan memahami harapan, waktu dan nilai atas kinerja yang didasarkan pada perilaku.

Kinerja merupakan beragam tingkah laku karyawan yang memberikan kontribusi secara negative dan positif dalam menyelesaikan tujuan perusahaan. Pandangan lainnya menjelaskan bahwasanya kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang berkenaan dengan tujuan perusahaan meliputi efektivitas, kriteria dan efisiensi, dan kualitas.⁴ Demi memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, terdapat hal yang sangat penting yang wajib dijalankan yakni memahami kepribadian karyawan dimana di dalamnya terdapat *locus of control*, dimana hal ini disebabkan karena pemanfaatan tenaga kerja yang terarah dan efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rotter dalam Achadiyah memaknai *Locus of control* dengan pandangan yang mendeskripsikan mengenai apakah karyawan merasakan bahwasanya upaya dalam mengendalikan kehidupannya ada dalam kendalinya sendiri atau ada dalam kendali orang atau hal lain.⁵ Ida dan Dwinta memberikan perbedaan orientasi *locus of control* kedalam dua bentuk, yakni "*locus of control internal*" dan "*locus of control eksternal*", keadaan ini menjelaskan mengenai individu dengan "*locus of control internal*" memiliki kecenderungan memandang usaha, kemampuan dan keterampilan menjadi penentu apa yang didapatkan dalam kehidupan. Individu dengan "*locus of control eksternal*" mempunyai kecenderungan memandang kehidupannya ditentukan oleh kekuatan yang berasal dari luar hidupnya mulai dari keberuntungan, takdir, dan nasib.⁶

Bank Syariah Indonesia cabang Pati Jawa Tengah adalah bank yang mengintegrasikan idealisme usaha dengan nilai

³ Lugas Rofiliana, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Salatiga : IAIN Salatiga, 2021), 2-3

⁴ Donnelly H et.al, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 7

⁵ Bety Nur Achadiyah dan Nujmatul Laily, "Pengaruh Locus Of Control Terhadap hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi". Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol. XI, No. 2, 2013, 11-13

⁶ Ida dan Chintia Yohana Dwinta "Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behavior". Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 12 No 3 2010, 131- 144.

kerohanian yang berlandaskan kegiatan operasional. Bank Syariah Indonesia cabang Pati Jawa Tengah ini mendapatkan banyak penghargaan dimana salah satunya penghargaan Majalah Infobank “*Best Customer Service*”, yang dimunculkan dalam website Bank Syariah Indonesia serta beragam penghargaan yang lain. Keberhasilan Bank Syariah Indonesia, pastinya disebabkan sumber daya yang ada di dalamnya khususnya karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang bertemu secara langsung dengan karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Pati. Hal ini menandakan karyawan yang memberikan perhatian dengan seksama sebagai tolak ukur mengenai prestasi yang hendak diraih oleh Bank Syariah di masa mendatang. Melalui survei awal yang diberikan kepada nasabah Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah dapat diketahui bahwasanya terdapat sedikit kekecewaan dalam diri nasabah dimana ketika karyawan sudah menyelesaikan permasalahan satu nasabah, karyawan tidak langsung melanjutkan dengan nasabah berikutnya, padahal terdapat tanggung jawab atau kegiatan yang mesti dijalankan di luar dan dalam kontrol diri nasabah. Melalui realitas yang terjadi, bisa diketahui bahwasanya cara, tindakan dan sikap karyawan kepada nasabah menjadi akumulasi dari konsep *locus of control*.

Riset mengenai *locus of control* sudah dianalisa oleh beragam peneliti. Melalui studi yang sudah dijalankan Kusnadi dan Suputhra, hasil yang diperoleh diketahui bahwa *locus of control* mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai positif.⁷ Namun, hasil kajian tersebut memiliki perbedaan dengan hasil kajian Artiningsih dan Rasyid, yang menjelaskan bahwasanya *locus of control* tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.⁸

Kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi unsur penting dan tidak dapat dihindari. Pemimpin wajib menyajikan iklim kerja yang kondusif dimana hal ini berdampak pada kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, membimbing dan

⁷ I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Dharma Suputra. “*Pengaruh Profesionalisme dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 13 No 1 2015

⁸ Dewi Wahyu Artiningsih dan Syahdi Rasyid. “*Pengaruh Locus of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Aplikasi Manajemen. 2013.

menguatkan sumber daya membuat mereka memenuhi tugasnya dengan layak dan potensi kerja memiliki kemajuan.⁹ Pada kondisi perbankan syariah, kepemimpinan menjadi aktivitas untuk mensimulasi orang lain agar menjalankan kesibukan atas tugasnya dan kepemimpinan sangatlah menentukan kemajuan maupun kemunduran sebuah bank syariah. Pengaplikasian kepemimpinan yang mumpuni berakibat pada kemajuan kinerja karyawan. Praktiknya koneksi manusiawi yang tepat dalam kepemimpinan ini ditandai adanya relasi pribadi yang wajib dimuliakan, ditinggikan dan dibenarkan hak maupun kewajibannya. Intinya dapat dilihat keterkaitan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan arahnya positif, sedangkan hasil penelitian lainnya menyatakan bahwasanya kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara tidak signifikan dengan arah negatif. Masalahnya yaitu kepemimpinan yang ada di perusahaan apakah sudah bagus? Ketika belum maka kinerja karyawan juga tidak bagus. Melalui hal ini pengaruh yang diberikan hendak dijabarkan melalui penambahan variabel lingkungan kerja sebagai variabel ketiga, dan hal ini sebagai celah penelitian.

Komponen lain pendorong kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Makna dari komponen ini yakni segala sesuatu yang berdampingan dengan karyawan agar dipekerjakan dengan aman dan diperhatikan. Kesemuanya dapat dirasakan mulai dari menyapa pegawai sangkutannya dengan kebersihan yang perlu dipelihara, mengadakan peralatan yang baik dan mumpuni untuk bekerja, serta memperdulikan konsentrasi bekerja yang didapat dari mengurangi tempat kerja yang terbiasa akan kegaduhan. Dengan ini dilihat adanya hubungan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰

Studi empiris terkait dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja dijalankan Yuliana, mendeskripsikan lingkungan

⁹ Muhammad Baihaqi, “Pengaruh Kepercayaan Konsumen dan Citra Perusahaan terhadap Kepuasan Konsumen”. Jurnal JIM Vol 4 No 2 2016, 94.

¹⁰ Nurhidayah, S. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi, IAIN Surakarta. 2018.

kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah positif¹¹. Temuan ini menghasilkan data yang bertentangan dengan temuan Wasiati, lingkungan kerja signifikan negatif terhadap kinerja pegawai.¹² Begitu juga menurut Safira & Rozak, lingkungan kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan¹³.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sebagai usaha menuntaskan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan pada akhirnya memberi pengaruh produktivitas kerja karyawan, baiknya suatu lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada peningkatan kerja dan hal ini berlaku sebaliknya ketika lingkungan kerja kurang tenang akan meningkatkan kesalahan yang dibuat oleh karyawan.

Locus Of Control, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara dominan, diketahui melalui penelitian yang sudah dijalankan mengenai adanya hasil yang berlainan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan *Locus Of Control*, kepemimpinan islami serta kinerja karyawan. Melalui penelitian yang sudah dijalankan dimana hal ini terdapat dalam Tabel 1.1 berikut, dan dilanjutkan dengan melakukan kajian secara empiris mengenai pengaruh *Locus Of Control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang pada akhirnya akan mengarahkan peneliti untuk merancang perumusan kesenjangan penelitian *research gap* berikut.

Tabel 1.1
Research Gap

NO.	ISUE RISET	PENELITI	HASIL RISET
1.	Pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan	Abdulloh (2006)	Signifikan
		Rahiim,dkk (2013)	Signifikan
		Wuryaningsih dan Kuswanti	Signifikan

¹¹ Lia Yuliana. “Manajemen Sekolah untuk Mencapai Sekolah Unggul yang Menyenangkan Studi Kasus SMAN 1 Sleman Yogyakarta”. Jurnal Pendidikan dan Kenudayaan Vol 1 No 2 Agustus 2016.

¹² Hera Wasiati “Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi, Vol 14 No 2 2016, 190-200

¹³ Anggita Syah Ayu Safira dan Hasan Abdul Rozak “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).” 2020. 5.

		(2013)	
		Kusnadi dan Saputhra (2015)	LOC internal signifikan, LOC eksternal tidak signifikan.
		Artiningsih dan Rasyid (2013)	Tidak Signifikan.
		Fratama, dkk (2014)	Tidak Signifikan.
		Nur (2014)	Tidak Signifikan.
		Rizan (2005)	Signifikan
		Donald (2003)	Tidak Signifikan
2.	Pengaruh kepemimpinan islami terhadap karyawan	Bass, Avolio et. al (2003)	Signifikan
		Bycio et.al (1995)	Signifikan
		Gani (2006)	Tidak Signifikan
		Rismawati (2016)	Tidak Signifikan
		Suharyanto, dkk. (2014)	Signifikan
		Tulenan (2015)	Signifikan
3.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan	Nurchayati, dkk. (2016)	Signifikan
		Rukmini (2017)	Tidak Signifikan
		Yuliana (2016)	Signifikan
		Wasiati (2016), Safira & Rozak (2020)	Signifikan Tidak Signifikan

Tabel 1.1 mendeskripsikan mengenai hasil penelitian yang sudah dijalankan berkenaan dengan *locus of control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan dan ada penelitian yang sudah dijalankan menghasilkan bahwa *locus of control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian yang sudah dijalankan menghasilkan

data yang beragam menampilkan *research gap*, hal ini menandakan adanya perbedaan hasil penelitian ini membutuhkan penjelasan mendalam dengan menemukan bukti secara empiris mengenai sejauh mana pengaruh *locus of control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini menjadi celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Penelitian ini memiliki lokus di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah. Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah merupakan lembaga yang bergerak pada bidang keuangan dengan prinsip syariah. Alasan peneliti menjalani riset di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah karena banyak prestasi yang diraihinya. Keseluruhan penghargaan menjadi keunggulan tersendiri bagi Bank Syariah Indonesia.

Prestasi Bank Syariah Indonesia cabang Pati Jawa Tengah yakni bank terbaik penggerak UMKM dalam hal pembiayaan di Anugerah Syariah Republika 2019, diberi penghargaan menjadi Indonesia Top Digital PR Awards 2019 kategori bank syariah atas potensinya membangun relasi publik digital (BRI Syariah, 2019). Berdasarkan laman berita online bankbsi.co.id 2021 peraih Bank Syariah Indonesia banyak sekali mulai penghargaan dari rumah zakat, lembaga filantropi yang melakukan pengelolaan pada sedekah, infak, zakat dan dana social yang lain. Penghargaan diberikan karena turut serta Bank Syariah Indonesia sepanjang tahun 2020 melakukan beberapa hal guna memberdayakan di beberapa lingkup masyarakat.

Selain penghargaan yang telah diraih Bank Syariah Indonesia tersebut, alasan lain meneliti adalah karena keberadaan bank di tengah kota terdapat masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan kebisingan kendaraan yang melintas sehingga fenomena yang demikian sesuai dengan kasus yang akan diteliti salah satunya yakni melihat lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah. Mengingat Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah berlokasi dalam lingkungan persaingan perbankan yang cukup kompetitif, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang mumpuni. Hal tersebut dapat dilihat di sepanjang jalan Jend. Sudirman terdapat 6 bank lainnya, meliputi bank syariah dan konvensional. Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah juga memiliki akses yang mendukung maksimalnya penelitian. Dengan demikian, tidak berlebihan jika peneliti tertarik untuk melakukan riset di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa

Tengah yang sebelumnya bernama BRI Syariah KC Pati Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan terdapat beragam hal yang berbeda dalam hasil penelitiannya, maka hal ini menjadi dasar dalam menjalankan penelitian mengenai kinerja karyawan, penjelasan yang sudah diberikan mendasari dijalankannya penelitian dengan judul ***“Pengaruh Locus Of Control, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah”***.

B. Rumusan Masalah

Focus yang diberikan dalam penelitian ini berkenaan dengan *“Pengaruh Locus Of Control, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah”*. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh rumusan permasalahan berikut:

1. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah ?
2. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini berupa:

1. Untuk menguji Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah
2. Untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah
3. Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati Jawa Tengah

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan bantuan dalam pengembangan pemahaman perihal manajemen yang menjadi bagian dari ekonomi Islam dan melebarkan pengetahuan dan wawasan.
- b. Meningkatkan koleksi perpustakaan dengan adanya kajian mengenai upaya pengukuran kinerja Bank Syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perbankan Syariah, kajian ini menghasilkan data dengan harapan bisa menjadi objek evaluasi berkenaan dengan manajemen yang dijalankan di bank dalam mengambil keputusan ataupun menjalankan suatu cara dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
- b. Bagi nasabah dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai kinerja karyawan pada perbankan syariah.
- c. Bagi masyarakat, harapannya membawa dampak pemahaman melalui penelitian ini berkenaan dengan kinerja karyawan di bank syariah.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Demi mmepermudah penelaahan, pemahaman dan penjelasan mengenai objek penelitian yang hendak dianalisa, maka penulisan tesis ini diatur dalam sistematika yang ada yaitu:

1. Bagian Awal

Bagian ini diletakkan sebelum pembahasan inti yang di dalamnya meliputi “halaman sampul (*cover*), halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, nota persetujuan, abstrak, halaman motto dan persembahan, pedoman tranliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran”.

2. Bagian Isi

Bagian ini menjadi bagian yang menjelaskan mengenai isi tesis dimana dalam hal ini tersusun kedalam beberapa bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat “latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan”.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi “landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis”.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang “jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data”.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang “gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta berisi tentang pembahasan dan analisis penelitian”.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang “kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup”.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi “daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran”.