

BAB V

PEMBAHASAN

A. *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan nilai probabilitas yang menunjukkan hasil signifikan

Hasil penelitian tersebut berarti karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki sifat kepribadian *locus of control* akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*. Hal ini sejalan dengan teori *locus of control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen.

Internal locus of control dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *eksternal locus of control*. Hal itu juga diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Lee yang dikutip oleh Julianto adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi yang besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.¹

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra dengan bertujuan untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. 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.²

Penelitian juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati dengan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individu dan untuk mengetahui indek persepsi pegawai pada variabel *locus of control* dan kinerja individu pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan

¹Soraya Ayudiati, "*Analisis Pengaruh Locus Of Control ...*", hlm. 29.

²Komang Adi Kurniawan Saputra, "*Pengaruh Locus Of ...*", hlm. 86.

untuk *locus of control* dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik.³

Dalam BMT binaan PINBUK Tulungagung karyawan dituntut untuk suka bekerja keras dengan cara diberikan target bulanan untuk mencari seorang anggota yang bisa *goal* dalam pembiayaan maupun tabungan. Karyawan juga memiliki inisiatif yang tinggi untuk perkembangan lembaga, pemecahan masalah dalam BMT Binaan PINBUK selalu dikerjakan dengan bersama-sama (*gotong royong*) sesuai dengan nilai-nilai dari koperasi. Ide-ide karyawan akan dipertimbangkan untuk kemajuan-kemajuan BMT. Saat ini karyawan dituntut selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin memberikan strategi untuk bersaing secara sehat dengan lembaga keuangan lainnya. Karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung didorong untuk selalu mempunyai perseptif bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Sebagai lembaga keuangan berbasis Islam tentunya karyawan juga harus percaya kepada Allah SWT sebagai segala sesuatu yang mengatur kehidupannya. Kepercayaan akan takdir Allah juga merupakan salah satu yang harus dipegang teguh oleh karyawan BMT. Kesuksesan yang diperoleh karyawan merupakan kehendak dan takdir dari Allah SWT, karena telah memberikan kesempatan untuk menegakkan ajaran agama Islam dengan jihat melalui dunia perekonomian. Peluang untuk mengembangkan karir juga sangat didukung demi kemajuan BMT. Pimpinan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja keras untuk keberhasilan.

³Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus, ...* hlm. 276.

B. Harga Diri (*Self Esteem*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} serta nilai probabilitas tersebut menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi harga diri karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung yang tinggi akan mempengaruhi dan membentuk karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang mempunyai motivasi harga diri tinggi lebih cenderung membentuk lingkungan kerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Individu yang memiliki harga diri yang positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sebagaimana adanya, serta tidak cepat menyalahkan dirinya atas kekurangan dan ketidaksempurnaan dirinya, ia selalu merasa puas dan bangga dengan hasil karyanya sendiri dan selalu percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang negatif merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan selalu menyalahkan dirinya atas ketidaksempurnaan dirinya, ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan setiap tugas dan tidak yakin dengan ide-ide yang dimilikinya.⁴

⁴Desmita, *Psikologi Perkembangan*, ... hlm. 165-166.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.⁵

Menurut Coopersmith terdapat empat aspek yakni keberanian diri, kekuatan individu, kompetensi ketaatan individu dan kemampuan memberi contoh (*virtue*):⁶

a. Keberartian Diri (*Significance*)

Hal itu membuat individu cenderung mengembangkan harga diri yang rendah atau negatif. Jadi, berhasil atau tidaknya individu memiliki keberartian diri dapat diukur melalui perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh lingkungan.

Karyawan BMT Binaan PINBUK tentunya merasa senang bisa bekerja dalam lembaga keuangan tersebut, karena lembaga sering melibatkan dalam kegiatan-kegiatan penting seperti kegiatan sosial BMT. Kehadiran seorang karyawan yang memiliki kinerja dan dipilih oleh pimpinan BMT merasa bahwa lembaga lebih membutuhkan orang-orang berkompeten seperti dirinya dalam lembaga keuangan tersebut.

Karyawan yang dihargai dengan pengakuan sebagai karyawan akan memiliki kinerja yang baik, daripada karyawan *freelance*. Karyawan

⁵Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem ...* hlm 335.

⁶Stanley Coopersmith, *The Antecedent* hlm 83.

yang terlibat dan senang bekerja di BMT biasanya memiliki saham/penyertaan modal dalam BMT tersebut karena merasa bahwa lembaga keuangan syariah tempat bekerja merupakan tempat yang cocok untuk dirinya, dan bisa mengembangkan BMT secara bersama-sama.

b. Kekuatan Individu (*Power*)

Kekuatan di sini berarti kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, serta mengontrol atau mengendalikan orang lain, di samping mengendalikan dirinya sendiri. Apabila individu mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dengan baik maka hal tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri yang positif atau tinggi, demikian juga sebaliknya. Kekuatan juga dikaitkan dengan inisiatif. Pada individu yang memiliki kekuatan tinggi akan memiliki inisiatif yang tinggi. Demikian sebaliknya.

Sebagai seorang karyawan BMT tingkat mempengaruhi anggota/nasabah harus tinggi. Sikap baik, ramah, rendah hati terhadap nasabah harus terus dijaga untuk menciptakan *trust*. Apabila banyak nasabah yang nyaman terhadap dirinya maka kekuatan individu untuk mempengaruhi orang lain juga sangat tinggi.

Begitu juga sikap yang harus dimiliki oleh antar sesama karyawan yakni sikap mengontrol dan mengendalikan teman sejawat untuk bisa menjaga kekompakan sangat diperlukan. Karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung harus bisa kerjasama demi keberhasilan dirinya dan lembaga.

c. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi diartikan sebagai memiliki usaha yang tinggi untuk mendapatkan prestasi yang baik, sesuai dengan tahapan usianya. Apabila usaha individu sesuai dengan tuntutan dan harapan, itu berarti individu memiliki kompetensi yang dapat membantu membentuk harga diri yang tinggi. Sebaliknya apabila individu sering mengalami kegagalan dalam meraih prestasi atau gagal memenuhi harapan dan tuntutan, maka individu tersebut merasa tidak kompeten. Hal tersebut dapat membuat individu mengembangkan harga diri yang rendah.

Tuntutan dari lembaga masing-masing BMT binaan PINBUK Tulungagung pasti ada. Sebagai salah satu contohnya adalah karyawan BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Sahara, BMT Dinar Aman dituntut untuk mencari anggota yang menjadi binaan dari karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan memiliki anggota binaan semakin banyak bisa jadi kompetensi dari karyawan juga tinggi.

Selain itu juga karyawan pada BMT Istiqomah, BMT Harum dan BMT Sinar Amanah karyawan dituntut sesuai dengan bidang yang menjadi pekerjaan setiap harinya. Hal tersebut tujuannya karyawan agar lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

Bisa diartikan bahwa BMT-BMT binaan PINBUK Tulungagung juga mengedepankan kompetensi karyawan untuk menunjang keberhasilan lembaga. Akan tetapi lembaga juga memperhatikan kinerja dan hasil yang diperoleh seoptimal mungkin.

d. Ketaatan Individu Dan Kemampuan Memberi Contoh (*Virtue*)

Ketaatan individu terhadap aturan dalam masyarakat serta tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari norma dan ketentuan yang berlaku di masyarakat akan membuat individu tersebut diterima dengan baik oleh masyarakat. Demikian juga bila individu mampu memberikan contoh atau dapat menjadi panutan yang baik bagi lingkungannya, akan diterima secara baik oleh masyarakat. Jadi ketaatan individu terhadap aturan masyarakat dan kemampuan individu memberi contoh bagi masyarakat dapat menimbulkan penerimaan lingkungan yang tinggi terhadap individu tersebut. Penerimaan lingkungan yang tinggi ini mendorong terbentuknya harga diri yang tinggi. Demikian pula sebaliknya.

Seorang karyawan BMT harus mentaati peraturan yang ada dalam lembaga dan masyarakat. AD/ART yang dibuat oleh lembaga harus bisa dilaksanakan dan dipatuhi. Selain itu, karyawan haruslah mematuhi peraturan yang ada di lingkungan luar maupun dalam kantor. Sebagai contoh bahasa yang dipakai oleh karyawan BMT binaan PINBUK haruslah luwes, mudah dipahami dan dimengerti oleh lingkungan. Selain itu, menjalin kerjasama dengan masyarakat dengan mengikuti iuran lingkungan dan kerja bakti sosial juga sangat diperlukan agar bisa diterima masyarakat sekitar. Sikap yang demikian menunjukkan bahwa karyawan BMT mampu untuk memberikan contoh kepada pegawai baru dan masyarakat sekitar.

C. Pemantauan Diri (*Self Monitoring*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self monitoring* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} serta nilai probabilitas tersebut menunjukkan hasil yang signifikan.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan BMT-BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki *self monitoring* yang tinggi juga mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil tersebut dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, ada kemungkinan bahwa *self monitoring* dianggap sebagai atribut kepribadian yang penting bagi karyawan saat melakukan serangkaian aktifitas, sehingga kinerja mereka menjadi tinggi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sonidengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *self monitoring* terhadap kepuasan dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Tanjungmorawa Kabupaten Deli Serdang. Hasil analisis dari pengujian hipotesis penelitian diperoleh bahwa; 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru adasebesar 0.495, 2) ada pengaruh langsung *self monitoring* terhadap kepuasan kerjaguru sebesar 0.179, 3) ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849, 4) ada pengaruh langsung *self monitoring* terhadap kinerja guru kelas SD Negeri

sebesar 1.554, 5) ada pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849.⁷

Briggs & Cheek mengemukakan tiga aspek untuk mengukur *self monitoring* secara individual, sebagai berikut:⁸

1. *Expressive self control*

Berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik.

Begitu juga dalam BMT binaan PINBUK Tulungagung harus mampu untuk mengontrol tingkah laku dengan baik. Sikap sopan terhadap karyawan dan pimpinan juga harus diperhatikan agar memiliki kinerja yang baik.

2. *Social Stage Presence*

Kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian sosial.

Seorang karyawan BMT harus mampu untuk bersikap bijak dalam segala kondisi. Misalnya kepada nasabah yang sudah menjadi binaannya harus bisa bersikap baik dan sopan. Sebaliknya karyawan BMT juga harus tegas terhadap nasabah yang melakukan kecurangan, biasanya kecurangannya adalah tidak mau membayar angsuran dan jaminannya

⁷Raharjo Soni, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, lihat pada <http://digilib.unimed.ac.id>

⁸Snyder & Gangestad, *On the Nature of ...* hlm. 125-139.

sudah dijual oleh nasabah. Sikap tegas disini bukan berarti kasar, akan tetapi mampu untuk mengendalikan emosi dengan baik dan mampu untuk negosiasi dalam setiap keadaan.

Begitu juga dengan teman sejawat, karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung bersikap baik, sopan dan tentunya bisa melakukan interaksi sosial dengan lingkungan kerja sekitar. Sikap tegas juga harus dimiliki oleh karyawan apabila ada rekan kerja yang mengalami kecurangan dalam bekerja

3. *Other directed self presen*

Kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam suatu situasi sosial, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Seperti contoh diatas, karyawan BMT binaan PINBUK juga harus bisa merubah suasana kantor sesuai dengan kondisi saat itu.

Karyawan mampu menyenangkan hati pimpinan dan teman sejawat juga sangat diperlukan, hal tersebut untuk menarik simpati kepada lingkungan kerja. Menarik simpati bukan berarti mencari perhatian, akan tetapi karyawan BMT mampu tanggap sesuai dengan keadaan sekitar.

Pentingnya *self monitoring* bagi individu dalam dunia pekerjaan adalah untuk membentuk suatu organisasi yang berhasil melalui hasil kerja dan sikap-sikap yang dimiliki oleh pekerja. Dalam dunia pekerjaan *self monitoring* berkaitan signifikan terhadap hasil kerja yang berhubungan

dengan kinerja, kemajuan, kemampuan, perilaku kepemimpinan yang muncul dan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dalam diri pekerja.⁹

D. Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} serta nilai probabilitas tersebut menunjukkan hasil yang signifikan.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Etika kerja Islam berasal dari al-Qur'an dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya. Berdasarkan keyakinan diatas

⁹Day et.al, A.L. Unckless, D.J Schleicher, & N.J. Hiller, *Self-Monitoring Personality at Work: A Meta-Analytic Investigation of Construct Validity*, Journal of Applied Psychology, 2002 87, hlm. 390-40.

kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang-orang yang mendapat tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang merupakan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya

BMT binaan PINBUK Tulungagung merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, yang di dalamnya individu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Menurut Ahmad, seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam kerja atau bisnis mereka. Pada batasan tersebut ada tiga etika kerja Islam yang harus diperhatikan, yaitu: Pertama, murah hati yang dapat diartikan dengan senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Kedua, motivasi untuk berbakti yakni berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. dan Ketiga, ingat Allah dan melaksanakan kewajiban yakni harus selalu ingat kepada Allah dalam kondisi apapun bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas serta sadar penuh

dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.¹⁰

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Hasil penelitian menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.¹¹

Mustaq Ahmad menjabarkan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu ke dalam tiga garis besar, yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan Allah sebagai prioritas utama.

1. Murah Hati.

Murah hati dalam pengertiannya adalah senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Sikap seperti itulah yang nanti akan menjadi magnet tersendiri bagi seorang pebisnis atau pedagang yang akan dapat menarik pembeli (pelanggan).¹² Dalam BMT binaan PINBUK

¹⁰Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hlm.

¹¹Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam*, ... hlm 01.

¹²Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007)., hlm. 107.

Tulungagung karyawan sangat dituntut untuk memiliki etika yang demikian.

a. Sopan santun adalah pondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi, dan mencakup semua sisi hidup manusia. Karyawan BMT harus memiliki etika terhadap anggota/nasabah karena mereka merupakan pondasi untuk memperkuat masing-masing BMT. Pimpinan BMT binaan PINBUK Tulungagung selalu memberikan arahan kepada bawahan agar karyawan memiliki sopan santun kepada setiap anggotanya.

b. Pemberi maaf

Al Qur'an menganjurkan seseorang untuk percaya, saling memaafkan dan mengampuni kekurangan dan kesalahan orang lain, serta berperilaku baik terhadap orang yang telah berbuat buruk karena respon positif akan mengkonversi musuh menjadi teman yang tulus.¹³ Para karyawan dan Pimpinan BMT seringkali memberikan keringanan kepada nasabah untuk kelonggaran dalam pembayaran hutang. Bahkan nasabah yang mengeluh mengalami kebangkrutan akan diberikan toleransi dalam membayar hutangnya. Hal tersebut sangat dijunjung oleh BMT karena itulah yang membedakan antara keuangan syariah dan konvensional.

¹³Mushtaq Ahmad, *Business ethics in Islam*, (Islamabad, Pakistan : Published by The International Institute of Islamic Thought, 1995)., hlm 90.

c. Kompensasi

Al Quran menjabarkan dua jenis kompensasi, yaitu: Memberikan bantuan dan layanan kapan pun orang lain butuhkan tanpa memikirkan kompensasi dan memberikan bantuan yang secara gratis, tanpa harapan adanya kompensasi.¹⁴ Saling membantu antar karyawan juga sering terjadi dalam BMT, bahkan apabila teman sejawat izin tugas biasanya temannya yang menggantikan. Dalam BMT-BMT binaan PINBUK Tulungagung tidak sulit untuk saling memberikan bantuan antara teman sejawat, bahkan tidak meminta upah. Misalnya meminta tolong untuk pergi kerumah anggota binaannya untuk melakukan tagihan angsuran, dan hal tersebut sangat sering terjadi.

Selain hal tersebut BMT binaan PINBUK Tulungagung pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah baik. Sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan jumlah besaran upah juga sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan. Hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan ada unsur kekeluargaan yang sangat dekat.

d. Toleransi

Seorang atasan BMT binaan PINBUK Tulungagung diwajibkan untuk berbuat adil dan baik kepada semua karyawannya.

¹⁴*Ibid.*, hal 91.

Dia tidak membebani karyawan dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitas mereka, atau yang tidak sesuai upah mereka.¹⁵

2. Motivasi untuk Berbakti

Melalui keterlibatannya di dalam aktivitas bisnis, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat berbakti mangalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus selalu mengingat petunjuk berikut.¹⁶

- a. Tugas dari BMT adalah mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan orang lain di samping menyatakan bahwa tindakan bisnis adalah *legitimate* dan dibolehkan, karena Islam juga memerintahkan umat Islam untuk peduli pada kepentingan orang lain pada saat dia mendapat keuntungan untuk dirinya sendiri.
- b. Memberikan bantuan yang cuma-cuma. Al-Qur'an memerintahkan kaum muslimin memberikan bantuan pada orang lain dan melakukan kerjasama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa serta melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat.
- c. Menyarankan dan mendukung kepada hal baik.

¹⁵*Ibid.*, hal 92.

¹⁶*Ibid.*, hal 93.

3. Allah sebagai prioritas utama

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya. Dia misalnya, harus menghentikan aktivitas bisnisnya saat datang panggilan shalat. Mengingat Allah melalui shalat, dengan memutuskan kegiatan bekerja di tengah kesibukan. Manfaat yang didapat adalah dapat memberikan ketenangan pikiran dan memberi kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri, dari mabuk kerja yang mungkin dialami seseorang. Bahkan dengan ketenangan dan perenungan nilai-nilai yang luhur bisa terjadi proses penjernihan pikiran dan kreativitas dan gagasan inovatif.¹⁷

Sikap inilah yang membedakan antara BMT dengan lembaga keuangan yang lainnya. Karyawan diberikan motivasi untuk bekerja adalah Ibadah. Mengharap Ridha Allah adalah jalan terbaik untuk meningkatkan kinerjanya. Berdoa sesuai dengan syariat Islam adalah cara untuk meningkatkan kesehatan Rohaninya.

Setiap menjalankan tugas pimpinan BMT mengarahkan untuk selalu mengingat Allah SWT. Menjalankan ibadah tepat dengan waktu sangat dijaga oleh para karyawan BMT-BMT binaan PINBUK Tulungagung.

¹⁷M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 1996), hal. 589.

E. *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa *locus of control* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,471. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,361.

Semakin kuat pengaruh etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pribadi dengan *internal locus of control* lebih memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sehingga mereka menganggap dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan perilaku individu ikut berperan didalamnya. Untuk itu, seseorang dengan *internal locus of control* akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *eksternal locus of control*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *internal locus of control* dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *eksternal locus of control*. Hal itu juga diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Lee yang dikutip oleh Julianto adalah keyakinan seseorang bahwa didalam diri nya tersimpan potensi yang besar

untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.¹⁸

Individu seperti ini akan memiliki etos kerja yang lebih tinggi, hal itu disebabkan adanya sikap tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun masih diselimuti perasaan khawatir dalam dirinya, akan tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibandingkan dengan semangat serta keberaniaannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan diri dari tiap-tiap permasalahan yang menimpanya.

Penelitian dari Anik dan Arifuddin mengatakan bahwa dimana tanggapan responden pada pertanyaan terbuka menyatakan bahwa mereka merasakan bahwa mereka merasakan adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap kesesuaian hubungan antara *locus of control* dan kinerja. Mereka menyatakan bahwa agama merupakan dasar dan pedoman dari kehidupan.¹⁹

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung memperlihatkan tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang *personality*-nya, bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri terutama *locus of control* pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan BMT. Etika kerja Islam berdasarkan al-Quran dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu

¹⁸Soraya Ayudiati, "Analisis Pengaruh Locus Of Control ...", hlm. 29.

¹⁹Sri Anik dan Arifudin, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Tahun 2003, Vol 7(2), hlm 159-182.

bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa dan mencari keridhaan-Nya. Etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan di akhirat. Adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa Tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya.

F. Harga Diri (*Self Esteem*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam *uji path* menunjukkan bahwa *self esteem* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,813. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *self-esteem* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,439.

Menurut Sunday etika kerja Islami sangat mengutamakan prinsip profesional dalam penentuan jabatan bagi karyawan. Prinsip ini di dasarkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi, dedikasi dan profesionalitas karyawan. Perusahaan akan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Tujuannya agar tumbuh *self esteem* diantara karyawan. Karena perusahaan menyadari perasaan-persanaan *self esteem* terbentuk oleh kesadaran individu dalam mengevaluasi dirinya dan perlakuan dari orang lain. Individu dengan *self esteem* yang tinggi cenderung memandang diri

mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks organisasi yang memperkerjakannya.²⁰

Dalam Islam tingginya keimanan menunjukkan tingginya derajat manusia, sebagaimana dalam al-Qur'an surat ali-Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝ ١٣٩

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”²¹

Dalam hal ini Islam menganjurkan pada umatnya agar tidak merasa rendah diri dari orang lain, tetapi tidak boleh merasa lebih tinggi dari orang lain. Orang yang memiliki taqwa yang tinggi maka tinggi pula derajatnya disisi Allah SWT. Orang yang memiliki harga diri yang tinggi dimata Allah adalah orang yang bertakwa. Yaitu mereka yang selalu menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, melakukan kebaikan dan selalu menjauhi perbuatan yang dapat merugikan dirinya dan orang lain disekitarnya.

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi secara fundamental puas terhadap diri mereka. Mereka mengenali kekuatan diri mereka dan dapat mengetahui kelemahan mereka serta berusaha untuk mengatasinya, dan secara umum memandang positif terhadap karakteristik dan kompetensi yang dapat mereka tunjukkan.²²

²⁰Rini Sundry, *Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan*, Jurnal Syiar hukum fh.unisba. Vol. XII. No. 2 Juli 2010.

²¹Mohamad Rais, dkk, *The Noble: Mushaf Al-Qur'an* ... hlm. 67.

²²Aliyah B Purwakanian Hasan, *Psikologi Perkembangan* ... hlm 188.

Membangun harga diri dimulai dari ibadah, sehingga menghasilkan buah ketaqwaan. Sesungguhnya yang paling mulia adalah yang paling bertaqwa. Mulia dalam arti mengajak bahwa sebagai manusia memiliki kemuliaan atas makhluk yang lain. Allah berikan rizki yang terbaik untuk manusia. Allah muliakan kita dengan diberikannya akal.

G. Pemantauan Diri (*Self Monitoring*) Terhadap Kinerja Melalui Etika Kerja Islam

Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa *self monitoring* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam terhadap BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,733. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara *self monitoring* terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,516.

Dengan adanya etika dalam bekerja maka seseorang dapat mengatur perilakunya sesuai dengan nilai-nilai yang ada. Pada dasarnya manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral dan *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an, termasuk di dalam bisnis manusia harus memperhatikan etika yang sesuai dengan syari'at Islam.

Pentingnya *self monitoring* pada diri seseorang karena seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.²³

Self monitoring merupakan ciri yang merujuk kepada kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor situasi eksternal. Orang-orang dengan *self monitoring* yang tinggi memperlihatkan kemampuan menyesuaikan diri yang tinggi dalam menyesuaikan faktor-faktor situasi eksternal. Seseorang karyawan yang memiliki kemampuan pemantauan diri tinggi akan mudah mendapatkan peluang karir yang cemerlang.²⁴

Begitu juga dalam BMT Binaan PINBUK Tulungagung, etika yang diterapkan di BMT-BMT akan mengakibatkan pribadi dari seorang karyawan semakin baik. Seorang yang sudah memiliki etika yang baik akan memiliki *personality* yang akan mampu untuk mengendalikan situasional yang ada dalam perusahaan. Pimpinan BMT selalu mengarahkan bahwa untuk menjadi karyawan yang profesional haruslah bisa membaca peluang, kapan dan dimana untuk kita memiliki sikap dan karakter yang berbeda.

Dalam menjalankan profesinya, seorang professional harus memiliki komitmen akhlaqul karimah, yang diejawantahkan dalam beberapa aspek

²³Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo,1995)., hlm.7.

²⁴Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi ...* hlm. 135

berikut. *Pertama*, penggunaan dan penerapan yang bertanggung jawab terhadap keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini penting karena pekerjaan profesi didasarkan pada pengetahuan dan keahlian (*skill*) yang tidak mudah dan tidak banyak dikuasai oleh anggota masyarakat lain itu sangat tergantung kepada pelaku profesi itu.

Maka alat kontrol yang efektif dalam menjalankan profesi adalah akhlak karimah dari yang bersangkutan. Sifat amanah, jujur dan tabligh (memberikan informasi yang cukup mengenai tindakan yang diambil (transparan) merupakan sikap akhlak Islam yang mungkin merupakan kualifikasi moral yang harus dimiliki oleh seorang profesional. Kaum profesional pada hakikatnya merupakan makhluk yang kata dan perbuatannya dapat dipercaya.

Kedua, motivasi melakukan pekerjaan profesi, meskipun berdasarkan imbaljasa, bukanlah imbalan itu sendiri, melainkan sikap altruistik di dalam kesanggupan memberi layanan kepada masyarakat.²⁵

Pimpinan BMT binaan PINBUK Tulungagung mengajarkan kepada sikap karyawan yang profesional dalam menjalankan setiap pekerjaan. Karyawan BMT juga harus bisa mendisposisikan antara pekerjaan dengan problem-problem yang dimilikinya. Bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan dan membawa kerja dengan ibadah adalah jalan yang ditempuh agar karyawan selalu senantiasa senang dalam bekerja. Apabila karyawan senang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja dirinya.

²⁵Syamsul Anwar, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, (Jakarta: RM Books, 2007) .hlm. 24-29.

H. Ringkasan Pembahasan

Gambar 5.1 Ringkasan Pembahasan

