

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Organisasi

1. Pengertian perilaku organisasi

Organisasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sekumpulan orang bekerjasama meraih suatu tujuan tertentu dengan aturan dan tata kerja yang telah disepakati bersama. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup dan melangsungkan kehidupannya seorang diri mau atau tidak mau, diakui atau tidak diakui, dan sadar atau tidak disadari pasti berkecimpung dalam organisasi. Baik organisasi yang resmi maupun tidak resmi. Contoh organisasi yang tidak resmi adalah keluarga.

Dalam keluarga dipastikan terjadi sebuah sistem organisasi, walaupun mungkin penyusunannya tidak melalui proses yang formal, hanya berdasarkan sebuah kebiasaan yang disandarkan pada sebuah norma, hingga lahirlah sebuah aturan. Seorang Bapak yang berkewajiban mencari nafkah untuk keluarga, seorang ibu yang bertanggungjawab terhadap administrasi dapur dan keuangan keluarga. Dan seorang anak yang mempunyai tanggungjawab untuk belajar dan mengabdikan kepada orang tua.

Sedangkan, perilaku dapat diartikan sebagai tindakan dan sikap seorang individu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku seseorang antara lain; jenis RAS/keturunan; jenis kelamin; sifat fisik. Kepribadian, intelegensia; bakat dsb. Sedangkan faktor eksternal antara lain; pendidikan; agama; kebudayaan; lingkungan; dan sosial ekonomi. Faktor tersebut sedikit banyak mempengaruhi perilaku seseorang, begitu pula dalam perilakunya di sebuah organisasi.¹ Untuk itu, perilaku organisasi adalah sikap/ perilaku yang dilakukan seseorang di dalam sebuah organisasi yang memiliki pengaruh terhadap organisasinya.

Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, yang berarti ia merupakan area ketrampilan yang jelas dengan tubuh keilmuan yang umum. Hal itu mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Selain itu, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Untuk meringkas definisi tersebut, perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh

¹Stephen, P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta :Prehanllindo, 2001), Hal. 5

karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun masih ada perdebatan mengenai kepentingan relative dari tiap-tiap point tersebut, namun perilaku organisasi mencakup topik-topik inti, yaitu:²

- a. Motivasi
- b. Perilaku dan kekuasaan
- c. Komunikasi interpersonal
- d. Struktur dan proses kelompok
- e. Pengembangan dan persepsi sikap
- f. Proses perubahan
- g. Konflik dan negoisasi
- h. Rancangan kerja

2. Dasar-dasar perilaku individual³

Adapun yang menjadi dasar dari perilaku individual yaitu :

- a) Karakteritik biografis, yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja

²*Ibid*, Hal. 6

³*Ibid*, Hal. 8

- b) Kemampuan, yaitu suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan diantaranya yaitu kemampuan fisik dalam menjalankan tugas maupun kemampuan intelektual.
- c) Kepribadian, merupakan sikap individu dalam berinteraksi dengan orang lain.
- d) Pembelajaran, dalam hal ini berkaitan dengan pengalaman agar suatu pekerjaan berjalan lebih baik dari sebelumnya.

B. Locus Of Control

1. Pengertian locus of control

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran social.⁴

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

2. Macam-macam Locus of control

Adapun locus of control dispesifikasikan menjadi 2 bagian yaitu :

a) Internal locus of control

⁴Soraya Ayudiati, "*analisis pengaruh....*" Hal. 29

Internal locus of control merupakan suatu anggapan bahwa cara pandang segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.⁵ Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat *proaktif*.⁶

Pribadi dengan *internal locus of control* lebih memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sehingga mereka menatap dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan perilaku individu ikut berperan didalamnya. Untuk itu, seseorang dengan *InternalLocus 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

⁵*Ibid*, Hal. 29

⁶*Ibid*, Hal. 30

menahan stress daripada *Eksternal Locus of Control*.⁷ 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.⁸

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 relative kecil dibandingkan dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah melarikan diri dari tiap-tiap permasalahan yang menimpanya.

b) *Eksternal locus of control*

Eksternal Locus of Control adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar control diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab

⁷Mustikawati, Reny, 1999, "*Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalitik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial* ", Jurnal Bisnis Dan Akutansi, Vol.1, No.2, Agustus: 96 -119

⁸Soraya Ayudiati, "*analisis pengaruh locus of...*", Hal. 29

diluar kendalinya.⁹Individu yang memiliki *Eksternal Locus of Control* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung *reaktif*.

External locus of control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya. *Locus of Control* ini berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Menurut Lee yang dikutip oleh Julianto mengemukakan bahwa individu dengan *eksternal locus of control* akan lebih mudah menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit.¹⁰ Individu seperti ini akan menganggap bahwa permasalahan yang sulit merupakan sebuah ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang ada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam mengancam eksistensinya.

Untuk itu, apabila mengalami suatu kegagalan dalam suatu permasalahan, individu seperti ini akan menganggap bahwa kegagalan tersebut merupakan suatu nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

3. Karakteristik *Locus of Control*

⁹*Ibid*, Hal. 29

¹⁰*Ibid*, Hal. 30

Menurut Crider, perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* adalah sebagai berikut :¹¹

a) *Internal locus of control* memiliki karakteristik, sebagai berikut :

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir se-efektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai perseptif bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b) Sedangkan untuk *eksternal locuf of control* memiliki karakteritik yaitu:

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Dari hasil pernyataan Alvaro yang dikutip dari penelitian Patten, menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana, namun tergantung pada pengendalian itu sendiri

¹¹*Ibid*, Hal. 31

dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.¹²

C. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Dalam keagamaan kontemporer dijelaskan bahwa agama ternyata bukan lagi seperti orang dahulu memahaminya, yakni hanya semata-mata terkait dengan persoalan ketuhanan atau keimanan saja. Keberagamaan (*religiusitas*) diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (ibadah), tetapi apresiasi terhadap ajaran agama tersebut juga telah diaplikasikan dalam kegiatan duniawi atau kemasyarakatan termasuk perbankan. Religiusitas adalah peraturan yang mengatur keadaan manusia maupun mengenai sesuatu yang ghaib, mengenai budi pekerti dan pergaulan hidup bersama.¹³

Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegare* yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap

¹²Alvairo, Amaral. “*Analisis dampak Locus of Control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal Auditor (penelitian terhadap Internal Auditor di Jawa Tengah)*”, (Universitas Diponegoro: Tesis tidak diterbitkan, 2008). Hal. 31.

¹³Faisal Ismail, *Paradigma kebudayaan Islam: Study Kritis dan Refleksi Historis*, (Jogjakarta: Titia Ilahi Press, 1997), hal, 28.

personal.¹⁴ Definisi lain mengatakan bahwa religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada keghaiban atau alam ghaib yaitu kenyataan-kenyataan *supra-empiris*.¹⁵ Manusia melakukan tindakan empiris sebagai mana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya dibawah supra-empiris. Religiusitas seseorang terwujud dalam berbagai bentuk dan dimensi yaitu:

1. Seseorang boleh jadi menempuh religiusitas dalam bentuk penerimaan ajaran-ajaran agama yang bersangkutan tanpa perlu merasa bergabung dengan kelompok atau organisasi penganut agama tersebut.
2. Pada aspek tujuan, religiusitas yang dimiliki seseorang baik berupa pengamatan ajaran-ajaran maupun penggabungan diri ke dalam kelompok keagamaan adalah semata-mata karena kegunaan atau manfaat intrinsik itu, melainkan kegunaan manfaat yang justru tujuannya lebih bersifat ekstrinsik yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan ada empat aspek religius yaitu aspek instrinsik dan aspek ekstrinsik, serta sosial intrinsik dan sosial ekstrinsik.

Sedangkan Glock dan Stark berpendapat bahwa religiusitas terdiri dari 5 dimensi yaitu:

¹⁴Mangun Wijaya Y. B., *Menumbuhkan Sikap Religiusitas Anak....*, hal. 112.

¹⁵Majid R, *Islam Kemoderenan dan Ke-Indonesiaan*, (Bandung: Mizan Pustaka, 1997), hal,

1. Dimensi idiologi yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang domatik dalam agamanya.
2. Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya.
3. Dimensi pengalaman yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa doa-doanya akan dikabulkan oleh Tuhan.
4. Dimensi konsekuensi yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotifasi oleh ajaran agamanya didalam kehidupan sosial. Misalnya apakah dia mengunjungi tetangganya yang sedang sakit, menolong orang yang kesulitan dan mendermakan hartanya.
5. Dimensi intelektual yaitu seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci.¹⁶

Aspek religiusitas menurut kementrian dan lingkungan hidup RI 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu:¹⁷

1. Aspek iman menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para nabi dan sebagainya.

¹⁶Djamaludin Ancok, Fuad Nashori, *Pshikologi Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hal, 79.

¹⁷Carolyn C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999), hal. 20.

2. Aspek Islam menyangkut frekuensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan, misalnya shalat, puasa dan zakat.
3. Aspek ihsan menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
4. Aspek ilmu yang menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
5. Aspek amal menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya menolong orang lain, membela orang lemah, bekerja dan sebagainya.

Sedangkan menurut Thouless dalam skripsi Andriani faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas menjadi empat macam, yaitu:¹⁸

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial. Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.
- 2) Faktor pengalaman. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.

¹⁸Ayu Andriani, *Pengaruh Persepsi dan Reliugisitas Santri Terhadap Minat Menabung di Perbankan Syariah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Falah Mojo Kediri)*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hlm 23-24.

- 3) Faktor kehidupan. Faktor yang ada dalam kebutuhan secara garis besar terdapat empat yaitu: a) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan, b) kebutuhan akan cinta kasih, c) kebutuhan untuk memperoleh harga diri, d) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.
- 4) Faktor intelektual. Faktor ini berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

Kualitas penerapan nilai-nilai Islam di didalam Lembaga Keuangan Syariah saat ini dapat dinilai masih belum sempurna. Kendala terbesar Lembaga Keuangan Syariah untuk mengatasi hal tersebut yang harus segera dicari solusinya adalah kendala di bidang sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia di bidang tersebut sangat diperlukan, karena keberhasilan pengembangan Lembaga Keuangan Syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan dalam pengelolaannya.

Religiusitas karyawan yang ada di *Baitul Maal Wat Tamwilil* (BMT) Tulungagung haruslah kuat, mengingat BMT merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah. Dengan kondisi karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan terdidik di BMT tersebut, untuk itu religiusitas segera dipertahankan, dan ditingkatkan. Mengingat produk yang dijual di BMT Tulungagung merupakan produk jasa yang berlandaskan prinsip syariah islam. Karyawan dengan pengetahuan dan keimanan yang kuat sangatlah diharapkan karena jasa keuangan yang ditawarkan dari kedua

BMT tersebut haruslah bisa diterima oleh semua kalangan, dan dapat sesuai dengan prinsip bermuamalah yang benar.

D. Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹⁹

Sedangkan menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²⁰

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.²¹ Anoroga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam menilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- b) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- c) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral

¹⁹Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

²⁰Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

²¹Panji Anoroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

- d) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

2. Factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja²²

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang *konservatif* turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Untuk itu agama juga mempengaruhi adanya etos kerja.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang

²²*Ibid*, hal. 52

konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial politik

Selain itu tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki seseorang juga dipengaruhi dengan adanya struktur aturan politik yang ada. Akankah struktur kepolitikan tersebut akan menuntut seseorang untuk bekerja dengan lebih keras atau pun tidak.

Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat

tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f) Motivasi instrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

g) Status ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3. Aspek-aspek etos kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu

- a) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

- b) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta , kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variable yang sama dengan penelitian ini. Adapun penelitian yang sama serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan proposal ini, sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Majid²³, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan variable pemoderasi etika islam da BMT Beringharjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi liner berganda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistik. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan BMT Beringharjo. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan adanya sebuah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo. Hal tersebut berdasarkan hasil regresi yng diperoleh dari signifikasi t sebesar 7,608 dengan koefisien 0,000. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variable dependen (y). pada skripsi yang saya teliti variabel dependen (Y) adalah etos kerja dan tidak terfokus pada karyawan di BMT Beringharjo melainkan karyawan di BMT Tulungagung. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan

²³Muhammad Majid, Hermarwan. “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Pemoderasi Etika Kerja Islam di BMT Beringharjo”, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2016).

oleh Muhammad herman adanya variabel moderator yaitu etika islam sedangkan penelitian yang saya teliti hanya sebatas pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Penelitian selanjutnya yang menjadi rujukan dari penelitian ini adalah penelitian oleh Soraya ayudiati.²⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Soraya bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel *moderating* (Studi pada karyawan tetap bank jateng semarang). Jenis penelitian yang digunakan oleh Soraya adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi. Sedangkan dalam hal pengolahan data menggunakan pengolahan data SPSS 13.0. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Jateng Semarang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel *locus of control* dan variabel etika islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan hal itu sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu t hitung sebesar 2,064 dengan P value 0,042, sedangkan nilai P value kurang dari 0,05. Sedangkan, untuk perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Soraya dengan penelitian ini adalah etika islam sebagai variabel moderating. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel moderating hanya sebatas pengaruh dari 2 variabel X terhadap 1 Variabel Y. Selain itu, tempat penelitian yang digunakan pun juga berbeda. Penelitian ini terfokuskan hanya pada semua

²⁴Soraya Ayudiati, "*analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variable moderating*", (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2010).

karyawan yang ada di BMT Tulunaguang sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Soraya lebih focus pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mayya Puji Febriana, dengan tujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Teknik pengambilansampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/kuesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis F dan disertai uji determinasi. Hasil penelitian tersebut, di lihat secara simultan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha MasAbadi Pati, sebesar 28,947%. Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada ke dua variabel. Yaitu pada penelitian ini menggunakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen (X) dan etos kerja sebagai variabel dependen (Y). Selain itu perbedaannya juga terletak pada teknik analisis yang digunakan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda.

Penelitian terdahulu selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Thahir²⁵. Tujuan Andi melakukan penelitian ini untuk mengetahui hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh andi merupakan jenis penelitian Kuantitatif dengan analisis korelasi. Sedangkan untuk subjek yang digunakan adalah pedagang muslim yang ada di Bandar Lampung. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh andi adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung, hal itu sesuai dengan hasil yang diperoleh bahwa koefisien korelasi r sebesar 0,367 dan $p=0,013$ ($p < 0.05$), dimensi penghayatan dengan koefisien korelasi r sebesar 0.509 dan $p=0.001$ ($p < 0.01$), dan dimensi pengamalan dengan koefisien korelasi r sebesar 0,405 dan $p=0,006$ ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa Religiusitas memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variable etos kerja. Adapun yang menjadi perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andi adalah yang pertama terletak pada variabelnya, di dalam penelitian ini etos kerja menjadi variabel Y akan tetapi dalam penelitian Andi etos kerja terdapat pada variabel X, sedangkan untuk variabel Y yaitu pedagang muslim. Lokasi penelitian pun juga berbeda, dalam penelitian ini lokasi penelitian bertempat pada Lembaga Keuangan Syariah (BMT) yang ada di Tulungagung, sedangkan pada

²⁵Andi Thahir, *Hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat muslim kota bandar lampung*, (Lampung : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2013).

penelitian Andi terkhusus pada masyarakat muslim yang ada di Bandar Lampung yang berprofesi pada perdagangan. Selain itu, analisis yang digunakan dalam penelitian andi merupakan analisis korelasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Rujukan penelitian selanjutnya, dari penelitian Biatna Dubelt Tampubolon²⁶. Penelitian yang dilakukan oleh Biatna ini bertujuan untuk menganalisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. Penelitian Biatna ini menggunakan menggunakan kuesioner dengan analisa deskriptif analitis dan naratif, didukung dengan pengamatan peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian. Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan data primer yang melalui wawancara kepada responden dan sekunder yang diperoleh melalui berbagai dokumen sedangkan untuk instrument analisis data menggunakan SPSS 14.00 dengan pendekatan deskriptif analitis dan naratif. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Biatna bahwa adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai akan tetapi faktor etos kerja hanya memberikan kontribusi sedikit bagi kinerja Hal itu, dapat ditunjukkan dengan perolehan penduga parameter $\hat{y} = \alpha + \beta X + e$, yaitu $\hat{y} = 32,659 + 0,179X + e$, dan hanya memberikan kontribusi sebesar 22,20%, walaupun penduga parameternya

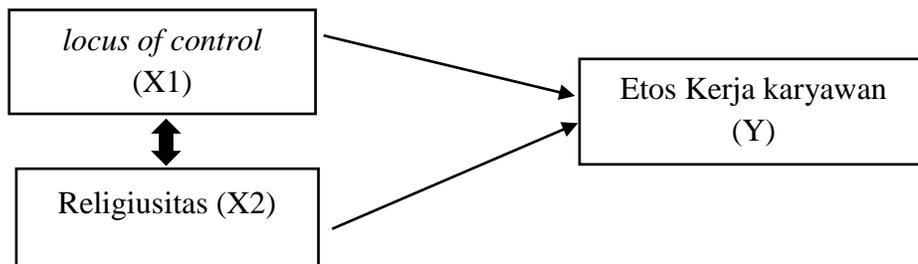
²⁶Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah enerapkan SNI 19-9001-2001*, dalam Jurnal standarisasi Vol. 9 No. 3 tahun 2007 :106-115.

signifikan. Perhatikan Nilai F-hitung $>$ F-Signifikan atau $2,999 > 0,089$, untuk $\alpha = 0,05$. Kemudian dapat diamati, bahwa parameter penduga ganda tersebut telah memenuhi beberapa asumsi "BLUE" (Penduga yang *Best Linier Unbiased Estimator*). Perhatikan $R^2 = 4,90\%$ (Multikolinieritas yang relatif tinggi) dan Probability (p) $<$ α atau $p 0,089 < 0,05$. Yang memberikan arti dari kedua variabel independent variabel tidak terjadi homoskedasitas, (t -hitung constanta $>$ t . signifikan atau $8,053 > 0,089$). Dengan demikian, penduga parameter tersebut diatas dapat dipastikan secara simultan mampu memprediksikan perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan di dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Didalam penelitian yang dilakukan oleh Biatna etos kerja menjadi variabel X nya sedangkan didalam penelitian yang akan peneliti lakukan, etos kerja menjadi faktor Y. Dari hasil penelitian Biatna ini, penulis jadikan salah satu penguat mengenai pengaruh adanya etos kerja dengan kinerja, karena dari beberapa sumber belum ada yang meneliti mengenai pengaruh *Locus Of Control*, dan Religiusitas terhadap Etos Kerja. Kebanyakan dari peneliti mengambil kinerja sebagai variabel Y. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Biatna ini membuktikan bahwa Etos Kerja juga berpengaruh positif dengan Kinerja untuk itu, penelitian dari Biatna ini menjadi salah satu daftar rujukan dalam penelitian terdahulu peneliti.

F. Kerangka konseptual

Pada dasarnya kerangka penelitian diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji.²⁷ Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara, teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependent.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen (Y) (etos kerja karyawan di BMT Tulungagung) dengan variabel independen (X) yakni *locus of control*(X1), dan religiusitas (X2), untuk itu dari judul tersebut dapat digambarkan, sebagai berikut:



Keterangan :

Dari skema diatas maka dapat dapat di ambil sebuah kerangka berfikir sebagai berikut :

²⁷Wiratno, sujarweni. "Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi", (Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015). Hal. 66

1. Sebelumnya, belum ada yang membahas mengenai hubungan *locus of control* dengan etos kerja. Kebanyakan dari penelitian membahas mengenai hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan yang mana hal itu terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Majid,²⁸ dan Ayudiarti.²⁹ Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rukmana³⁰ dan Dulbert³¹ adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja. Maka dari itu, Adanya pengaruh positif antara variabel *locus of control* (X1) dengan etos kerja karyawan.
2. Adanya pengaruh positif antara variabel Religiusitas (X2) dengan etos kerja karyawan, hal ini dapat didukung dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh thahir³², Renaldi³³, Saoki, dan Fitri³⁴.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan religiusitas, yang mana dapat didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mujahidah³⁵, dan Pranya³⁶.

²⁸Muhammad majid, hermawan, pengaruh *locus of control*.....

²⁹Soraya Ayudiati, "*analisis pengaruh*....

³⁰Widdi ega rukmana, *analisis pengaruh human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja dedy jaya plaza tegal*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2010).

³¹Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah enerapkan SNI 19-9001-2001*, dalam Jurnal standarisasi Vol. 9 No. 3 tahun 2007 :106-115.

³²Andi Thahir, *Hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat muslim kota bandar lampung*, (Lampung : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2013).

³³Tony Renaldi Watimena, *Pengaruh budaya organisasi dan religiusitas terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap loyaitas karyawan Universitas Kristen Satyawacana*, (Salatiga: Tesis tidak diterbitkan, 2012).

³⁴Fitri, *Hubungan antara religiusitas dan etos kerja pegawai tetap IAIN Sunan Ampel Surabaya*, (Surabaya : Penelitian individu, 2006).

³⁵Mujahidah, *Perilaku seksual pranikah ditinjau dari Religiusitas dan locus of control eksternal pada mahasiswa IAIN Alaudin Makassar*, (Yogyakarta: Tesis tidak diterbitkan, 2003).

³⁶Sunu Pranaya, *Pengaruh Religiusitas, Intectual capital, locus of control, orintasi etis, terhadap perilaku etis akuntan masa depan*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2017).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁷ Hubungan antara *variabel* dalam penelitian ini memiliki hipotesis yaitu:

Hipotesis1

H₀ : *Locus Of Control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul Mall Wat Tamwlil* (BMT) Tulungagung.

H₁ : *Locus Of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul Mall Wat Tamwlil* (BMT) Tulungagung.

Hipotesis 2

H₀ :Religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul Mall Wat Tamwlil* (BMT) Tulungagung.

H₁ :Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul Mall Wat Tamwlil* (BMT) Tulungagung.

Hipotesis 3

H₀ :*locus of control*, dan religiusitas bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul Maal Wat tamwlil* (BMT) Tulungagung.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2007), hal, 51.

H₁ :*Locus of control*, dan Religiusitas bersama-sama ber[engaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di *Baitul maal wat tamwlil* (BMT) Tulungagung.