

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Locus of control* terhadap etos kerja karyawan di BMT

Pahlawan

Salah satu upaya dalam peningkatan profitabilitas perusahaan yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia, dimana sumber daya ini harus selalu diasah untuk proses penumbuhan etos kerja di dalam diri karyawan. Etos kerja karyawan merupakan suatu semangat gairah dalam bekerja, gairah ini yang disebut oleh Sinamo Jansen dalam bukunya “*delapan etos kerja professional*” yang akan menghasilkan sebuah komitmen. Komitmen-komitmen inilah yang nantinya akan dibentuk melalui sebuah keyakinan-keyakinan yang ada dalam diri seorang karyawan dan akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.¹ Keyakinan ini lah yang disebut dengan *locus of control*. Menurut Kustini dkk di dalam penelitiannya menuturkan bahwa *locus of control* merupakan suatu pengendalian yang berhubungan dengan variabel seperti peran stress, peran etika, maupun etos kerja karyawan. Untuk itu, *locus of control* merupakan salah satu faktor penting dalam etos kerja karyawan.²

¹Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

²Kustini, Suharyadi, Fendy, 2004, “*Analisis Pengaruh Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan*”, Jurnal Ventura, Vol7, No.1, April :39 - 52

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayudiarti.³ Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, menurutnya hampir 79 responden mengambil keputusan dengan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam) hal ini lah yang disebut dengan *eksternal locus of control*.

Tak hanya itu, *Locus of control* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Kurniawan Saputra, bahwa auditor internal dengan *locus of control* internal melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal.⁴ Hasil pengujian antara pengaruh *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja, didapatkan hasil yaitu *locus of control* internal lebih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal, hal ini berarti auditor internal yang memiliki *locus of control* internal memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal. Dalam penelitian ini, mendapatkan hasil bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor

³ Soraya Ayudiarti, *analisis pengaruh...* hal.85

⁴ Komang Adi Kurniawan Saputra, *Pengaruh locus of control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor dengan kultur local Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi*, Jurnal Akuntansi, Vol. 3 No.1, Malang, April 2012. Hal. 86-100.

internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Kepuasan yang lebih tinggi itu dapat dirasakan oleh auditor internal yang memiliki *locus of control* internal, karena mereka lebih sadar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dari perusahaan dengan lebih baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan. Dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya, karena hanya tergantung dari nasib mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan mereka tidak akan selesai tanpa ada teguran dari pihak perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amaral Menezes yang menyatakan bahwa *internal locus of control* memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja dari karyawan.⁵ Menurutnya, seorang auditor dalam suatu perusahaan akan memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya, yaitu memperbaiki keputusan perekrutan staf internal auditor, bagi internal auditor yang mencoba bekerja pada lingkungan yang dapat memaksimalkan kinerja mereka. Mereka akan mencoba memperbaiki dan menjalin komunikasi dengan pengurus staf dengan berbagai saran yang diberikan dari situ lah terbentuklah etos kerja yang ada dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh pengelolaan *internal locus of control*.

⁵Alvaro A. Menezes, *Analisis dampak locus of control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor*, (Universitas diponegoro : Tesis tidak diterbitkan), 2008, hal.85

Individu yang berorientasi *internal locus of control* menampakkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan suportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada yang dilakukan individu yang berorientasi eksternal.

Sedangkan bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang – orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap masalah dalam bekerja.

B. Pengaruh Religiusitas terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan

Religiusitas merupakan sebuah keyakinan ada dalam diri manusia. Sebagai seorang Islam, mempercayai adanya Allah SWT dengan menjalankan segala ajaran islam merupakan suatu hal yang wajib, apalagi menjadi karyawan di lembaga keuangan syariah. Seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka untuk menjalankan suatu pekerjaannya pun

dengan penuh rasa syukur sehingga terciptalah etos kerja dalam diri nya. Karena bekerja merupakan suatu Rahmat dari-Nya.

Berdasarkan uji penelitian yang telah peneliti lakukan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan. Penelitian serupa, juga dilakukan oleh Renaldi yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan etos kerja,⁶ menurutnya di dalam organisasi setiap karyawan memiliki tingkat religiusitas sendiri-sendiri, tingkat religiusitas itulah yang mampu memberikan pengetahuan agama, mengasihi sesama, membentuk kepribadian yang jujur dan penyabar bahkan dengan religiusitas itu dapat mengontrol tingkat amarah yang ada dalam diri karyawan. Menurut Renaldi, religiusitas itulah yang menjadi motivator dalam meningkatkan perilaku kerja seseorang, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan senantiasa menerapkan ajaran-ajaran yang diperintahkan-Nya dalam pekerjaannya, sehingga kecil kemungkinan dalam melakukan tindakan yang melanggar dengan agamanya.

Religiusitas memiliki peran yang sangat penting bagi seorang karyawan apalagi yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Panji Anoraga dalam bukunya "*psikologi kerja*" menjelaskan bahwa dalam rangka peningkatan sikap dan motivasi kerja, kepada setiap orang perlu diberikan pengertian dan keyakinan akan makna

⁶Tony renaldi watimena, *Pengaruh budaya organisasi dan religiusitas terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan universitas Kristen satya*, (Salatiga: Tesis tidak diterbitkan), 2012. Hal. 87

dan fungsi pekerjaan. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan yang harus disyukuri dan diterima dengan sukacita.⁷ Sebagai contoh, dikalangan Jepang dorongan yang timbul adalah dari agama. Orang yang biasanya bekerja keras dan sungguh-sungguh dianggap akan memperoleh ganjaran yang tidak kalah mulia dari orang yang faham benar dengan ketentuan agama, karena orang pada umumnya tidak hanya memikirkan kehidupannya sekarang namun juga kehidupan diakhirat. Tingkat religiusitas karyawan juga mendukung seorang karyawan dalam bertindak. Seorang karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi maka ia juga berhati-hati dalam bekerja dan sebaliknya.

C. Pengaruh *locus of control*, dan religiusitas secara simultan terhadap etos kerja karyawan di BMT Tulungagung

Adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control*, dan religiusitas terhadap etos kerja karyawan di BMT Tulungagung. Menurut Panji Anoraga dalam bukunya "*Psikologi kerja*", mengatakan bahwa hal terpenting dalam memberikan semangat kerja adalah bahwa kita harus kembali pada kiblat yaitu menelaah nilai ajaran agama yang di yakini, yang bisa memimpin dan memberi petunjuk benar. sebagai contoh dalam kalangan Jepang dulu, dorongan yang timbul adalah melalui agama. Orang yang biasa bekerja keras dan sungguh-sungguh dianggap akan memperoleh ganjaran yang tidak akan kalah mulianya dari orang yang faham benar akan ketentuan-ketentuan agama.

⁷Pandji Anoraga, *psikologi kerja*....hal. 25

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayudiarti menyatakan bahwa sebgai responden merasakan bahwa adanya pengaruh etika kerja islam terhadap kesesuaian hubungan antara *locus of control* dan kinerja.⁸ Mereka menyatakan bahwa agama merupakan dasar dan pedoman dari kehidupan. Mengutip dari Imam Sirkhasi menyimpulkan akan pentingnya tenaga kerja dalam Islam dengan kalimat berikut ini: “*Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban setiap muslim*”. Hal itu, juga selaras dengan sabda Rasulullah SAW yang menuturkan bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dosa dan tidak seorangpun memakan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Selain itu pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan.

Menurut Tasmara, ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada sesuatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah beribadah dan berprestasi itu indah.⁹ Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dimana ada hubungan antara religiusitas dimensi penghayatan dengan etos kerja, yang mampu menghayati nilai-nilai agamanya (Islam) akan mampu menginternalisasikan pula dalam konteks kehidupannya

⁸Soraya Ayudiarti, *analisis pengaruh*...hal.87

⁹Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dhana Bhakti Wakaf. Hal. 76

sehari-hari, seperti sebagai seorang karyawan. Ia akan menghayati pekerjaannya sebagai karyawan sehingga akan tercerminlah pada dirinya etos kerja islami dalam bekerja.

Individu yang melihat pemahaman etika kerja islam seperti diatas didukung pula dengan kepercayaan kuat bahwa nasibnya ditangannya sendiri, maka akan menjadikan seorang individu tersebut menjadi fleksibel dalam menjalani hidup bahkan akan menjadi lebih meningkatkan kinerjanya karena pemahaman agama tadi seakan –akan selalu memberikan dorongan dalam setiap langkahnya.