

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹ Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan mencapai misi sebuah perusahaan.

Merger merupakan penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi satu, dimana perusahaan yang me-merger mengambil alih semua asset dan kewajiban perusahaan yang dimerger. Perusahaan yang dimerger kemudian akan dibubarkan dan berhenti beroperasi. Jenis merger ada lima yaitu merger horizontal, merger vertikal, merger ekspansi pasar, merger ekspansi produk, dan merger konglomerasi.²

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan gabungan dari tiga bank yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), BRI Syariah (BRIS), dan BNI Syariah (BNIS) milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang lahir pada tanggal 1 Februari 2021. Merger ini dilakukan untuk menyatukan kelebihan dari ketiga

¹ Ronal Dondra Sihalohe dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan", Jurnal ilmiah Socio Secretum, Vol. 09 No. 2 2019, hlm. 109-110.

² Gulman Azkya, *Merger Perusahaan: Penjelasan, Penyebab, Dampak, serta Contohnya*, <https://blog.skillacademy.com/merger-adalah> (diakses pada 20 Juli 2022)

bank syariah tersebut, sehingga terciptanya layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Masing-masing bank tersebut sudah pasti memiliki regulasi atau budaya kerja yang berbeda. Dengan adanya merger tersebut membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan budaya kerja baru. Tidak dapat dipungkiri SDM merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan serta efisiensi perusahaan.

SDM yang berkualitas baik dituntut dapat menghasilkan tidak hanya nilai komparatif saja, nilai-nilai lain pun sangat penting seperti nilai kompetitif, inovatif dan *generative* dengan menggunakan tenaga paling tinggi seperti kecerdasan, kreatifitas serta imajinasi, tidak lagi hanya sekadar menggunakan tenaga agresif, semacam tenaga otot, bahan mentah, lahan, air serta sebagainya.³ Keberadaan SDM dalam sebuah industri menggambarkan pionir perjuangan untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, industri perlu mengenali bagaimana mengelola sumber daya manusia agar sanggup mempertahankan kesinambungan yang berkelanjutan. Perihal

³ Rosmala Sari, "Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing di Bank Permata Jakarta Selatan", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis STIEBI Jakarta, 2018), hlm. 1.

mendasar yang perlu dicermati oleh industri terletak pada kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan industri.

Secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu terdiri dari aspek dalam dan dari luar. Menurut Payaman J. Simanjutak dikutip Devita, ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdiri dari faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan. Dukungan organisasi meliputi bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan serta kondisi dan syarat kerja. Serta dukungan manajemen meliputi kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, serta dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.⁴

Salah satu aspek atau faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan adalah locus kendali. Aspek tersebut merupakan variabel kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Locus kendali merupakan sebuah perilaku yang dapat menjelaskan apakah seseorang merasakan bahwa hasil kerjanya dikendalikan secara internal atau eksternal yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja

⁴ Maria Devita, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekan Baru", jurnal JOM FISIP, Vol. 4 No. 2, 2017, hlm. 2.

yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan individu yang bersangkutan, serta pada faktor eksternal mencakup nasib dan juga keberuntungan.⁵

Kreitner dan Kinicki dikutip Suprayogi, individu yang memiliki lokus kendali eksternal diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari serta memilih situasi yang menguntungkan. Sementara individu yang memiliki lokus kendali internal diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri juga lebih menggemari keahlian-keahlian di bidangnya bukan hanya situasi yang menguntungkan.⁶

Selain lokus kendali, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri. Faktor tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya.⁷ Selain itu, efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan atau keyakinan terkait kemampuan dirinya. Jika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka ia akan mampu menyelesaikan tugas dengan percaya diri bahwa ia dapat bertanggung jawab menyelesaikan atas apa yang ditugaskan kepadanya.

⁵ Alwan Sri Kustono, "Pengaruh Jender dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi", *Jurnal Media Riset Akuntansi* Vol. 1 No. 1 2011, Hlm. 8.

⁶ Toteng Temy Suprayogi, "Locus of Control dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi", *Jurnal Riset Manajemen Bisnis (JRMB)*, Vol. 2 No. 2, 2017, hlm. 134.

⁷ I Made Rustika, "Efikasi Diri Tinjauan Teori Albert Bandura", *Jurnal Buletin Psikologi* Vol. 20 No.1-2 2021, hlm. 18

Jika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang rendah maka ia akan merasa kesulitan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga cenderung tidak dapat menyelesaikan tugasnya.⁸

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja. Faktor ini dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kondisi lingkungan yang sesuai dapat memberikan dorongan yang positif terhadap karyawan agar dapat melaksanakan kegiatan kerjanya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.⁹ Menurut Lewa dan Subono, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.¹⁰ Dapat disimpulkan bahwasannya dalam bekerja karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

⁸ Jose Priska, dkk, "Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Jaya", Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 9 No. 1, 2020, hlm. 84

⁹ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No. 2 2019, hlm, 171.

¹⁰ Lewa dan Subono, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Adimata, 2005), hlm. 235.

Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan. Sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.¹¹

Pada dasarnya kualitas dan kuantitas SDM yang ada di BSI masih belum memadai, hal ini disebabkan karena karakter dari tiap individunya yang belum terbentuk berdasarkan teori dari lokus kendali, efikasi diri, dan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, masih adanya sebagian karyawan BSI KCP Labuan yang kurang profesional dalam bekerja khususnya dalam menangani komplain nasabah, dalam hal ini lokus kendali pada diri karyawan BSI KCP Labuan belum terbentuk dengan baik karena karyawan tersebut belum bisa mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Ayu menyatakan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹² Selanjutnya, studi lain yang dilakukan oleh Luluk (2018) menyatakan bahwa *self esteem* serta *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi *self esteem*, *self efficacy* serta *locus of control* mempengaruhi kinerja

¹¹ Apfia Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Agora Vol. 5 No. 1, 2017, hlm. 1

¹² Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Bali)*, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1, 2019.

karyawan lewat kepuasan kerja.¹³ Wuryaningsih dan Rini memberikan bukti melalui penelitiannya bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Di sisi lain, Nova dan Sudarmin menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmawati dkk. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UMKM di kota Padang.¹⁶

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa belum ada peneliti yang menganalisis lebih lanjut terkait pengaruh lokus kendali, efikasi diri, dan lingkungan kerja pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk alasan itulah, peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut dengan judul “*Pengaruh lokus kendali, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Labuan*”.

B. Identifikasi Masalah

¹³ Luluk Nur Chasanah, *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018, hlm. 135

¹⁴ Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall, 2013, hlm 280.

¹⁵ Nova Syafrina dan Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri*, Jurnal Lembaga Keuangan, Vol, 03 No. 2, 2018.

¹⁶ Helmawati, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu Pada UMKM di Kota Padang*, Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. XV, No. 2, 2017, hlm. 19-20

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas SDM masih belum memadai, hal ini disebabkan karakter dari tiap individunya yang belum terbentuk berdasarkan teori dari variabel lokus kendali, efikasi diri dan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan gabungan dari tiga bank milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dengan adanya penggabungan tersebut membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan budaya kerja baru.
3. Masih adanya sebagian karyawan BSI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Labuan yang bersikap kurang profesional dalam bekerja khususnya dalam menangani komplain nasabah, dalam hal ini lokus kendali pada karyawan Bank Syariah Indonesia belum terbentuk dengan baik.
4. Lingkungan kerja yang baik selaku penentu dalam kinerja yang dihasilkan oleh karyawan BSI KCP Labuan.
5. Kinerja karyawan dalam perbankan syariah khususnya di BSI KCP Labuan belum terlihat optimal.

C. Batasan Masalah

Penulis menyatakan keterbatasan penelitian ini agar lebih terarah serta tidak melenceng dari tujuan utama penelitian. Fokus penelitian ini hanya pada:

1. Pengaruh lokus kendali, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Labuan.
2. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan BSI KCP Labuan.

D. Rumusan Masalah

Pertanyaan yang terbentuk dalam penelitian, dirumuskan seperti yang ada di bawah ini:

1. Apakah lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Labuan?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Labuan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Labuan?
4. Apakah lokus kendali, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Labuan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lokus kendali pada kinerja karyawan BSI KCP Labuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri pada kinerja karyawan BSI KCP Labuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada BSI KCP Labuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lokus kendali, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Labuan.

F. Manfaat Penelitian

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta pemahaman kepada pembaca, serta pula dapat menambah referensi guna rujukan pembaca yang hendak melaksanakan penelitian seputar kinerja karyawan.

2. Lembaga Perbankan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dedikasi yang elok pada perbankan syariah guna meningkatkan kinerja karyawan serta pertimbangan agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih efisien untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

3. Peneliti

Bagi peneliti sendiri penelitian ini diharapkan dapat menjadi fasilitas dalam proses belajar dan mengidentifikasi serta pula menjadi acuan dalam menganalisis kasus seputar perbankan syariah, yang nantinya dapat memperluas serta memperbanyak ilmu pengetahuan, terkhusus menyangkut terkait kinerja karyawan pada bank syariah Indonesia.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir ialah model konseptual terkait bagaimana suatu teori dapat berhubungan dengan berbagai aspek-aspek yang sudah diidentifikasi selaku permasalahan yang berarti. Kerangka berfikir yang baik akan menarangkan secara deduktif peraturan antara variabel yang akan diteliti.

Lokus kendali yakni prespektif seseorang terkait peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang ia alami. Bisa dikatakan lokus kendali ialah seberapa percaya diri kita terhadap kendali yang kita miliki atas perihal yang ada pada hidup kita. Rotter merupakan orang yang pertama kali mengutarakan konsep lokus kendali. Baginya, lokus kendali merupakan konsep bagian dari teori pendidikan sosial, mengaitkan karakter, serta mewakili ekspektasi universal dari faktor-faktor yang memastikan keberhasilan ataupun kegagalan hidup seseorang.¹⁷

¹⁷ Siti Hidayah & Haryani, "Peran Locus of Control Internal pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi", E-Jurnal STIE Dharmaputra Semarang, hlm. 135.

Efikasi diri menurut Luthan adalah bentuk kepercayaan diri yang didasarkan pada kemampuan individu untuk merangsang sumber daya kognitif untuk mencapai tujuan atau misi yang diberikan perusahaan.¹⁸ Faktor ini sangatlah mempengaruhi seseorang dalam menentukan pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah serta ketekunan.

Lingkungan kerja ialah segala hal apapun yang ada di sekitar pekerja yang bisa memberikan pengaruh pada setiap orang yang ikut serta dalam suatu pekerjaan. Lingkungan yang dimaksud itu meliputi terang atau redupnya suatu ruangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan lingkungan kerja serta pengaturan keamanan.¹⁹

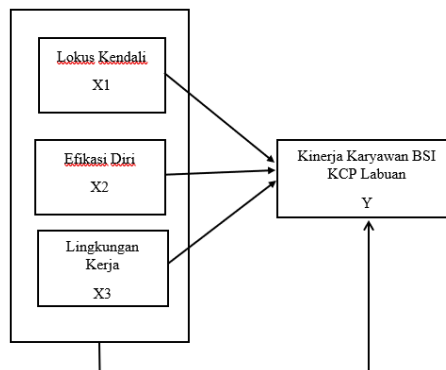
Kinerja bagi Hersey and Blanchard ialah suatu peranan dari motivasi serta keahlian. Seseorang harus memiliki kesedian serta tingkat keahlian tertentu guna menuntaskan sebuah tugas maupun pekerjaan. Hal yang sangat efektif dalam mengerjakan sesuatu berasal dari suatu pemahaman yang pasti terkait apa yang hendak dilakukan serta seperti apa cara mengerjakannya.²⁰

¹⁸ Jose Priska, dkk, "Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya", *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 9 No.1, 2020, hlm. 84

¹⁹ Lulu' Rofiana, "Analisis Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy Sebagai Mediasi", *Jurnal Telaah Manajemen* Vol. 11 No. 1, 2014, hlm. 147

²⁰ Nasrullah Nursyam, "Manajemen Kinerja, *Journal Of Islamic Education Manajemen*", Vol. 2 No. 2, 2017, hlm. 158.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini terkait pengaruh locus kendali, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar. 1.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X_1, X_2, X_3 : Variabel Bebas (Independen)

Y : Variabel Terikat (Dependen)

———— : Pengaruh masing-masing variabel

----- : Pengaruh variabel secara simultan.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan terkait latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan kinerja yang berasal dari studi pustaka. Teori yang didapatkan akan menjadi landasan pendukung terhadap permasalahan yang akan di teliti oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran beserta dugaan sementara atau disebut hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan beserta sumber data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menerangkan terkait pandangan ataupun gambaran secara universal dari objek yang akan diteliti, pengujian hipotesis, dan analisis data

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan akhir dari sebuah penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diperoleh.