

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi bisnis keuangan terutama dalam bidang lembaga keuangan yang berlandaskan azaz syari'ah memiliki minat tinggi bagi masyarakat. Masyarakat memiliki pandangan bahwa lembaga keuangan didasarkan azaz syari'ah akan lebih nyaman dan aman karena sistem yang dipergunakan adalah sistem bagi hasil menggunakan kontrak yang sesuai dengan hukum Islam. Bank syari'ah sendiri merupakan badan keuangan yang memberikan jasa kredit dan jasa lainnya mengenai lalu lintas pembayaran dan peredaran uang yang menggunakan prinsip azaz syari'ah.

Pertumbuhan bank syari'ah di Indonesia sekarang sangatlah pesat karena mayoritas masyarakat Indonesia beragama Islam, sehingga dengan adanya hal tersebut membuat pertumbuhan bisnis perbankan syari'ah menjadi daya tarik bagi konsumen untuk menabung maupun menikmati jasa lainnya. Saat ini bank syari'ah sudah terbukti menjadi lembaga keuangan yang tahan krisis ekonomi di Indonesia. Ciri dari bank syari'ah sendiri salah satunya adalah tidak ada unsur bunga dalam setiap perhitungan bagi hasil. Salah satu bentuk Bank Syari'ah adalah BPRS (Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah). BPRS adalah jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syari'ah. Bank ini melaksanakan semua kegiatan usahanya dengan prinsip syari'ah atau sering disebut dengan prinsip bagi hasil.

Untuk mencapai tujuan perbankan hal tersebut tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia (SDM), dimana manusia merupakan motor

penggerak dan tujuan pengembangan dan pengelolaan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam organisasi pengabdian masyarakat sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dengan benar.

Dengan demikian, semua karyawan harus berkinerja baik sehingga setiap sasaran yang telah ditetapkan dapat berfungsi dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama. Kinerja karyawan yang lebih tinggi akan memengaruhi perkembangan organisasi, karena jika setiap karyawan berkinerja dengan baik, tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Menurut Falikhatun dalam (Sanjiwani dan Wisadha, 2016) mengatakan fakta bahwa peningkatan kinerja karyanya dipengaruhi oleh kondisi tertentu, seperti faktor individu, seperti faktor fisik, faktor fisik, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang disebut dengan faktor eksternal. Posisi kendali dan tekanan kerja, bagaimanapun, termasuk faktor situasional budaya organisasi. Penelitian Hsinkuang, et al, (2010) dalam (Subroto, 2017) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh karakteristik psikologis, dimana salah satunya adalah *locus of control*. *Locus of control* yang merupakan pengendalian seseorang mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Adanya perubahan yang terjadi di lembaga keuangan, seperti halnya tingkat kebutuhan serta masalah lain yang membutuhkan kemampuan tenaga kerja cocok secara fisik dan mental. Apabila pengaturan ini gagal maka akan memberikan tekanan pada tenaga kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pernah mengalami stres kerja akibat kebutuhan

lingkungan.serta respons seseorang dalam menghadapi masalah yang terjadi. Stres kerja dapat berdampak baik maupun tidak baik terhadap kinerja. Jika kondisi psikis dari karyawan tersebut dalam keadaan baik dan penuh dengan motivasi akan dapat meningkatkan kinerja, sementara jika karyawan mengalami gangguan mental, hal itu dapat menyebabkan hasil kerja karyawan tersebut menurun karena pekerjaan tidak selesai dengan baik.

Selain kinerja dari individu, kinerja tim juga sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi. Sebuah organisasi memerlukan budaya yang kuat agar terwujudnya hubungan antar individu terjalin dengan baik sehingga kerjasama tim dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuan. Budaya dalam suatu organisasi akan menjadi paham atau pedoman bersama anggota organisasi dan juga bisa diajarkan kepada anggota baru untuk dijadikan pedoman dalam berpikir dan memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Budaya organisasi harus diciptakan dan dikembangkan untuk menciptakan identitas organisasi, memiliki budaya organisasi yang baik, suatu organisasi akan mempunyai karakteristik serta kualitas yang akan menentukan nilai keseluruhan organisasi.

Suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa di bidang keuangan seperti PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo, kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan. PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo adalah perusahaan perbankan yang menggunakan hukum syari'ah dalam praktiknya. Bank ini juga mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai rohani dalam kegiatan operasionalnya. PT BPR Syari'ah Al-Mabrur

Ponorogo memiliki tujuan menjadi bank syari'ah yang amanah dalam membangun ekonomi umat. Agar terselenggaranya tujuan tersebut perlu memiliki tenaga-tenaga ahli dibidangnya agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dan juga akan mempengaruhi kepuasan masyarakat dalam hal pelayanan.

PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo adalah salah satu agen layanan di dunia perbankan yang didirikan pada 2 Januari 2001. PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo memiliki 39 pekerja dengan cakupan wilayah kerja yang luas. Berdasarkan cakupan area kerja yang cukup luas dan jumlah nasabah yang banyak, tenaga kerja harus bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan kerja yang ditentukan. Kondisi ini dapat memicu stres kerja pada karyawan dan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengalami stres kerja yang berlebihan bisa jadi psikologis karyawan tersebut akan mempengaruhi pengendalian diri mereka (*locus of control*) dimana seseorang karyawan tersebut akan menerima tanggung jawab atas apa yang dialaminya, karyawan tersebut bisa lebih bekerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan bisa juga sebaliknya karyawan tersebut akan lebih cenderung gampang menyerah terhadap tanggung jawab yang menurutnya terlalu berat sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, hubungan antara karyawan dengan budaya dalam suatu organisasi sangat menentukan kenyamanan karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi di PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo bahwa dalam hal kinerja karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah seperti halnya ada dari beberapa karyawan yang merasakan

tekanan dalam bekerja karena beban kerja yang cukup berat dengan adanya target yang harus dicapai. Hal tersebut memungkinkan karyawan dengan mudah akan mengalami stres, dan akan berdampak pada penurunan kinerja.

Permasalahan lain yang diperoleh adalah dalam hal pengukuran kinerja karyawan masih kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya monitoring dari manajer PT BPR Syari'ah Al-Mabrur Ponorogo, yang mengatakan masih ada beberapa karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, dan beberapa karyawan masih kurang konsisten dalam melayani nasabah seperti halnya belum bisa mengontrol emosional ketika terjadi suatu masalah.

Berdasarkan uraian diatas serta gambaran pentingnya mengenai memperhatikan *locus of control*, stres kerja, dan budaya organisasi dalam menunjang kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control*, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DiPT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo ”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al–Mabrur Ponorogo?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo?

4. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara *Locus Of Control*, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al – Mabrur Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al–Mabrur Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al–Mabrur Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al–Mabrur Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara *Locus Of Control*, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syari'ah Al–Mabrur Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan akan memperoleh suatu informasi yang bermanfaat diantaranya:

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Sebagai pembelajaran dalam penelitian karya ilmiah khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.
 - 2) Sebagai sarana untuk menguji kompetensi diri selama mendapatkan teori di bangku kuliah serta sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai suatu bahan pertimbangan untuk masalah yang dihadapi terutama untuk memperhatikan permasalahan *Locus Of Control*, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi untuk mengoptimalkan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam mendokumentasikan serta menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bagi pihak luar dapat memberikan suatu informasi dan pengetahuan mengenai apa saja yang terjadi pada suatu instansi dan bagaimana cara mencegah hal tersebut bisa terjadi serta bagaimana cara menanganinya. Selain itu dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

