

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Islam manusia merupakan makhluk Allah yang paling mulia. Untuk membedakan manusia dengan makhluk lainnya, Allah mengkaruniakan akal dan hati nurani yang berguna untuk membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Di samping itu, Allah juga mengkaruniakan kepada manusia suatu pedoman etika moral yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral dalam melakukan segala aktivitasnya, seperti yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam dunia kerja pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam.

Etika merupakan seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi. Zainuri (2011) menjelaskan bahwa etika digunakan sebagai alat untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional).

Berdasarkan sudut pandang kesadaran egoisme, suatu tindakan dikatakan etis apabila tindakan tersebut bermanfaat atau menguntungkan bagi diri sendiri. Sudut pandang kesadaran manusiawi menilai semua tindakan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat bersifat etis, akan tetapi apabila tindakan seseorang merugikan masyarakat dan menimbulkan kerusakan alam, maka tindakan itu dinilai tidak etis meskipun tindakan tersebut menguntungkan

diri sendiri. Sedangkan menurut sudut pandang kesadaran spiritual, suatu tindakan dinilai etis apabila tindakan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri, masyarakat, dan alam sesuai dengan ajaran atau perintah agama, tetapi apabila tindakan tersebut menyalahi ajaran agama maka tetap saja tindakan tersebut dianggap tidak etis walaupun kenyataannya tindakan itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat (As'adi, 2010).

Etika kerja adalah pedoman atau aturan yang dipakai oleh suatu individu atau organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Menurut As'adi (2010) etika kerja yang berlandaskan spiritual adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan dan bernilai ibadah. Dalam etika kerja Islam menekankan kreativitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis atau pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar (Zainuri, 2011).

Jusmaliani dkk (2008:80) mengatakan, seorang muslim yang memiliki etika kerja Islam adalah seorang muslim yang melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh semangat, mempunyai disiplin yang tinggi, produktif, dan inovatif dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist-Nya.

Ayudiati (2010) menjelaskan bahwa bentuk etika kerja Islam adalah 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 tersebut

kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang-orang yang mendapat tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan berasal dari luar diri seseorang merupakan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya. Sehingga etika kerja Islam disini sebagai variabel *mediating* yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja.

Menurut Ridwan (2011:113) kepercayaan (agama) dan keyakinan seseorang akan mempengaruhi pembentukan kepribadian dalam menciptakan perilaku dalam aktivitas bisnis atau kerja setiap individu. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam mampu membentuk keyakinan setiap individu untuk mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik. Artinya adalah, setiap individu memainkan peranan penting dalam kehidupannya. Misalnya, dalam kehidupan ekonomi, salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik yaitu dengan membangun perilaku kondusif individu. Perilaku kondusif yang dimaksud bahwa setiap orang yakin bahwa ia berpengaruh langsung dalam kehidupannya dalam hal ini adalah pekerjaannya, itulah yang dimaksud dengan *locus of control*.

Hidayah (2009) menjelaskan bahwa *locus of control* berkaitan dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Terdapat dua tipe *locus of control*, yang pertama adalah *locus of control* internal sedangkan tipe kedua adalah *locus of control* eksternal.

Menurut Rahim (1996) dalam penelitiannya yang berjudul “*A Structural Equations Model of Stress, Locus of Control, Social Support, Psychiatric Symptoms, and Propensity to Leave a Job*” menjelaskan *locus of control* internal

yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sedangkan *locus of control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil bukan muncul dari dalam diri orang tersebut melainkan dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada dibawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga. Seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif dari pada seseorang dengan *locus of control* eksternal.

Penelitian yang dilakukan Julianingtyas (2012) menunjukkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian yang dilakukan Abdulloh (2006) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja manajerial dan kepuasan kerja pada organisasi sektor publik. Sarita dan Agustia (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor. Jadi, setiap individu yang memiliki *locus of control* mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena individu yang memiliki *locus of control* menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang ia kerjakan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai tanggung jawab dan fungsi masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Zainuri, 2011). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi, bangsa dan negara, maka perlu adanya kebijakan pengawasan dalam bidang pembinaan personil. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan

meningkatkan pengawasan yang melekat. Pengawasan yang melekat adalah pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan berdaya guna dan berhasil guna oleh organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan tugas pokok dan fungsi sebagai pengawasan (Araminta, 2011). Pengawasan tersebut dilakukan oleh Inspektorat.

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Sampang, disamping karena mayoritas pegawai Inspektorat Sampang beragama Islam juga berdasarkan berita yang dimuat dalam media elektronik *beritajatim.com* (2014) mengatakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang lingkup Pemerintah Daerah (Pemda) kabupaten Sampang amburadul. Terbukti, Inspektorat kabupaten Sampang selama tahun 2013 lalu mencatat 33 PNS yang tersandung kasus dan ditambah adanya abdi negara terjerat kasus korupsi pada tahun 2014 ini. Hal tersebut menunjukkan tidak berfungsinya badan pengawas yaitu Inspektorat Kabupaten Sampang sebagaimana fungsinya adalah 1) Perencanaan program pengawasan, (2) Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, (3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan, dan (4) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali atas pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Dan penelitian ini merupakan penelitian ulang (replika) atas penelitian yang dilakukan oleh Ayudiati (2010) dan Ridwan (2013) dengan tema penelitian “Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja”. Alasan peneliti melakukan penelitian dengan tema yang sama karena belum dilakukan penelitian sebelumnya di lingkungan

Instansi Pemerintah sedangkan 2 peneliti diatas sama-sama menggunakan objek penelitian di Bank. Selain perbedaan obyek penelitian, perbedaan penelitian ini juga terletak pada masalah yang di teliti. Masalah yang di teliti pada penelitian Ayudiati (2010) dan Ridwan (2013) adalah 1) bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank dan 2) bagaimana pengaruh *locus of control* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank. Sedangkan masalah yang di teliti pada penelitian ini adalah 1) apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang, 2) apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang, dan 3) apakah etika kerja Islam merupakan variabel moderating hubungan *locus of control* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang.

Adapun persamaan yang mendasar dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu selain meneliti dengan tema yang sama juga sama-sama menggunakan perhitungan statistik, yang mana data yang digunakan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang ?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Sampang ?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten sampang dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Sampang dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan etika kerja Islam.
2. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi yang akan melakukan penelitian dalam bidang Akuntansi Sektor Publik yaitu tentang peranan etika kerja Islam terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman serta wawasan terkait dengan peranan etika kerja Islam terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja pegawai.