

**PENGARUH KEPERIBADIAN, ORIENTASI KERJA
DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM**

(Studi Pada PT Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

NUR ALZI JUNISA USNIDAR

NPM: 1751040159

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah



**Pembimbing I : Fatih Fuadi, M.S.I
Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1444 H / 2022 M

ABSTRAK

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka. Kualitas sumber daya manusia menjadi hal utama dalam sistem ketenaga kerjaan pada sebuah perusahaan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan yang di miliki oleh setiap pegawainya seperti, Pengaruh kepribadian, Orientasi Kerja, penempatan pegawai dan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai, terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif etika bisnis islam. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepribadian, orientasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sedangkan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif. Dalam pandangan perspektif ekonomi islam tentang penelitian pengaruh Kepribadian Orientasi kerja, dan Penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan dalam PT. Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung sesuai dengan nilai-nilai prinsip dasar yang telah diterapkan dalam islam. pemimpin adil ialah pemimpin yang adil pada dirinya (takwa), dan adil dalam menjalankan amanah kepemimpinan, Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang diberikan yaitu mampu mengambil keputusan yang tepat, dapat bersosialisasi dengan semua karyawan, memiliki visi misi meyakinkan, dan mampu membuat perencanaan yang strategis.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan pegawai

ABSTRACT

Humans are an important component in organizations that will move and carry out activities to achieve goals. The success of an organization is determined by the quality of the people in it. HR will work optimally if the organization can support their career advancement. The quality of human resources is the main thing in the employment system in a company to find out the strengths and weaknesses of each employee such as personality influence, work orientation, employee placement, and employee performance.

The purpose of this study is to find out how much influence personality, work orientation, employee placement has on employee performance in terms of Islamic business ethics perspective.

The research method used is quantitative method, using multiple linear regression analysis. Based on the results of research on the influence of personality, work orientation on employee performance has a positive and significant effect, while employee placement on employee performance does not have a positive effect. In view of the Islamic economic perspective on research on the influence of Personality, Work Orientation, and Employee Placement, on the performance of employees in PT. Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung is in accordance with the basic principles that have been applied in Islam. a fair leader is a leader who is fair to himself (taqwa), and fair in carrying out the mandate of leadership, so that with the given leadership style, namely being able to make the right decisions, being able to socialize with all employees, having a convincing vision and mission, and being able to make strategic planning .

Keywords: Employee performance, personality, orientasi kerja, and employee placement



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung. 35131

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Alzi Junisa Usnidar

NPM : 1751040159

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari Etika Bisnis Islam studi pada PT Surya Bumi Sentosa ,Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footenote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 06 Juli 2022

Penulis



Nur Alzi Junisa Usnidar

NPM. 1751040159



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam Studi pada PT. Surya Bumi Sentosa
Nama : Nur Alzi Junisa Usnidar
NPM : 1751040159
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Fatih Fuadi, M. S.I
NIP. 198912082018011001

Pembimbing II

Siska Yuli Anita, M.M.
NIP. 199109012019032036

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP.197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam Studi pada PT. Surya Bumi Sentosa disusun oleh Nur Alzi Junisa Usnidar, NPM: 1751040159, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Kamis, 13 Oktober 2022

TIM PENGUJI

Ketua : Any Eliza, S.E., M.Ak


(.....)


Sekretaris : Nur Sya'di, M.E


(.....)

Penguji I : Vicky F.Sanjaya, M.Sc.


(.....)

Penguji II : Fatih Fuadi, M. S.I


(.....)

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M.


(.....)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Tubus Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA

NIP. 197009262008011008

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً

طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

(Surah An-Nahl: 97)



PERSEMBAHAN

Rasa syukur saya ucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin kepada Allah SWT, karena berkat-Nya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Karya kecil ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Usman dan Ibu (Alm) Badariah yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik, dan membiayai selama menuntut ilmu. Terimakasih tiada terhingga atas dukungan, doa, dan segala kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Semoga kita dikumpulkan bersama di Surga-Nya.
2. Kakak yang tersayang Yendi Apri Usnidar, dan Adik tersayang Tri Aldianda Usnidar dan Anissa Nur Rahmadani yang senantiasa memberikan semangat demi tercapainya cita-cita penulis.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nur Alzi Junisa Usnidar pada tanggal 12 juni 1999 di Bengkulu. Penulis merupakan putra kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Usman dan Ibu (Alm) Badariah

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 bengkulu yang dimulai pada tahun 2005 sampai tahun 2011. Pada tahun 2011 sampai tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Gunung Labuhan Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan jenjang selanjutnya, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Gunung Labuhan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis mendaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan lampung. Selama menjadi mahasiswa, pada tahun 2020 Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Kayu Batu Waykanan yang berlangsung selama 40 hari.



Bandar Lampung, 06 Juli 2022
Yang Membuat,

NPM. 1751040159

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Efektivitas Penerimaan Pajak Air Permukaan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Provinsi Lampung Periode 2015-2020 Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. didalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

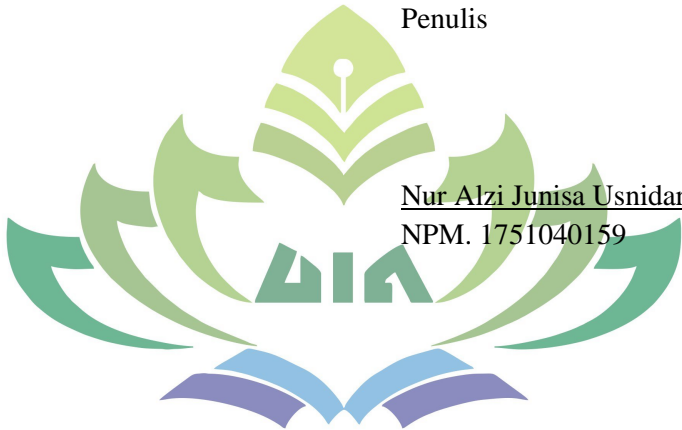
1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M., Akt., C.A selaku dekan Dakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E.,M.E _selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah yang senantiasa membantu para mahasiswa.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I selaku Pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M., selaku Pembimbing dua yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Bapak Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
6. Teman seperjuangan khususnya kelas D Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2017, semoga kita selalu diberi kesehatan sehingga bisa selalu menjaga silaturahmi yang baik.
7. Sahabat Lambe Turah Wahyudi, Hendi, Yoyok, Sahril, Ikhsan, Arip, Rizki Yandi, Yosep, Fira, Tia, Supita, Winda, Tiara, Veny, Selvi, Weli yang telah menemani penulis dari awal kuliah hingga

saat ini yang saling memberikan motivasi, berbagi suka duka dan mengingatkan dalam kebaikan. Semoga ukhuwah kita sampai ke Surga-Nya

Peneliti menyadari bahwa hasil Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu para pembaca sekiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil Penelitian ini. Peneliti berharap hasil Penelitian ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Khususnya ilmu-ilmu ke Islaman di abad modern.

Bandar Lampung, 06 Juli 2022

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
SURAT PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Fokus Penelitian	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
I. Sitematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori yang Digunakan	19
1. Konsep SOR	19
a. Pengertian SOR	19
b. Pengertian Responden	19
c. Ciri-Ciri Responden.....	20
d. Macam-Macam Responden	20
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
a. Pengertian Manajemen SDM.....	21
b. Komponen Manajemen SDM.....	22
c. Fungsi Manajemen SDM.....	22

3.	Konsep Kinerja Karyawan.....	23
	a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
	b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
	c. Indikator Kinerja Karyawan	25
	d. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam	26
3.	Konsep Kepribadian	27
	a. Pengertian Kepribadian	27
	b. Faktor-Faktor Penentu Kepribadian	28
	c. Indikator Kepribadian.....	28
	d. Kepribadian Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam	29
4.	Konsep Orientasi Kerja	30
	a. Pengertian Orientasi Kerja	30
	b. Tujuan Orientasi Kerja	32
	c. Tahap Orientasi Kerja	33
	d. Prinsip-Prinsip Orientasi Kerja Islam.....	34
5.	Konsep Penempatan Pegawai	35
	a. Pengertian Penempatan Pegawai	35
	b. Jenis Penempatan Pegawai.....	36
	c. Indikator Penempatan Pegawai	37
	d. Kendala-Kendala Penempatan Pegawai	38
6.	Konsep Etika Bisnis Islam.....	38
	a. Pengertian Etika Bisnis Islam.....	38
	b. Fungsi Etika Bisnis Islam.....	40
	c. Prinsip- Prinsip Etika Bisnis Islam.....	40
	B. Pengajuan Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
	a. Pendekatan Penelitian.....	45
	b. Jenis Penelitian.....	45
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	46
	a. Populasi	46
	b. Sampel.....	47

c. Teknik Pengumpulan Data	47
D. Definisi Operasional Variabel	48
E. Instrumen Penelitian	53
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data	54
G. Uji Prasyarat Analisis	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Multikolineritas.....	55
3. Uji Heteroskedastisitas.....	55
H. Uji Hipotesis	56
1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
2. Uji T.....	56
3. Koefisien Derterminasi (R^2)	57

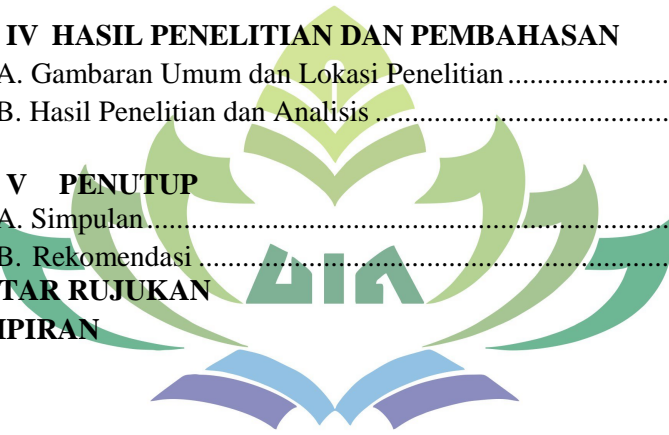
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	59
B. Hasil Penelitian dan Analisis	65

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	83
B. Rekomendasi	84

DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Pendapatan Hasil Bumi Januari 2020- Desember 2021	6
1.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.2 Kriteria Penskoran Jawaban.....	53
4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	63
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan PosisiJabatan	64
4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
4.5 Hasil Uji Validitas.....	65
4.6 Hasil Uji Reabilitas	68
4.7 Hasil Uji Normalitas	69
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
4.10 Hasil Uji T	73
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi PT Surya Bumi Sentosa.....	60
4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk mendapatkan pemahaman yang jelas dan pengertian dalam memahami arti judul yang dimaksud oleh penulis, maka judul skripsi ini di jelaskan dengan lugas. Adapun judul skripsi ini adalah “ **Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan ditinjau Dari Persepektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada PT Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung)** Untuk menghindari kesalah pahaman dan memahami maksud judul skripsi, terlebih dahulu di perlukan penegasan terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang beda) yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. Kepribadian adalah sekumpulan atau seperangkat asumsi yang didalamnya terdapat dugaan, perkiraan atau anggapan yang dimiliki oleh seseorang.²
3. Orientasi Kerja adalah suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.³

Penempatan Pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab.⁴

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka Edisi Keempat, 2008), h. 1045.

² Syamsu Yusuf and Juntika Nuhrisan, *Teori Kepribadian* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h. 2.

³ R Montolalu dkk, “Pengaruh Kepribadian, Oientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA* Vol.4, No. 1 (2016): h. 1319.

⁴ *Ibid*, n.d., h. 1319.

4. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya.⁵
5. Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendarat sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi atau juga bisa diartikan sebagai cara pandang.⁶
6. Etika Bisnis Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak dapat dibatasi sejumlah kepemilikan harta (barang/jasa) termasuk profitnya namun dibatasi dalam cara memperoleh dan pendayagunaan aturan halal dan haram.⁷

Berdasarkan penjelasan diatas istilah-istilah dan studi kasus yang dipilih maka dapat ditegaskan penelitian ini bermaksud untuk mengetahui “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan ditinjau Dari Persepektif Etika Bisnis Islam” (Studi Pada PT Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung)

B. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai

⁵ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Rineka Cipta, 2012), h. 124.

⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), h. 1204.

⁷ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al - Kautsar, 2017), h. 38.

semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.⁸

Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat diperlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Menurut Hanggraeni, kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.⁹ Kepribadian di perusahaan PT Surya Bumi Sentosa masih banyak terdapat pekerjaan yang tidak terlaksana dikarenakan masih memiliki kepribadian yang kurang tepat contohnya masih banyak karyawan yang memiliki sifat egois, pengeluh, keras kepala. Seperi masih Sehingga itu akan menghambat tercapainya visi dan misi di PT Surya Bumi Sentosa. *(Sumber HRD di PT Surya Bumi Sentosa)*

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan

⁸ Sayuti Hasibuan, *Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler* (Surakarta: Muhammadiyah Univeristy Press, 2000), h. 3.

⁹ Hanggraeni and Dewi, *Perilaku Organisasi* (Lembaga Pnerbit Fakultas Ekonomi UI: Jakarta, 2011), h. 16.

merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanah yang diberikan oleh pemimpin perusahaan, terdapat dalam surah Al Anfat ayat 27 menyebutkan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا مَا آمَنْتُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”

Orientasi kerja di perusahaan PT Surya Bumi Sentosa saat menjadi karyawan baru di masa orientasi masih banyak kurang dukungan lingkungan di perusahaan untuk bersosialisasi, perasaan awal cemas di lingkungan baru, sehingga itu akan menghambat rasa percaya diri dalam bekerja di PT Surya Bumi Sentosa. *(Sumber HRD di PT Surya Bumi Sentosa)*

Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Salah satu cara untuk menilai prestasi kerja karyawan tersebut yaitu dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, tetapi apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja adalah hasil yang

dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melakukan penilaian kinerja yakni dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja karyawan di perusahaan PT Surya Bumi Sentosa masih banyak karyawan yang kurang disiplin, tidak mencapai target yang telah ditentukan dengan perusahaan sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. (*Sumber HRD di PT Surya Bumi Sentosa*)

Hasil Bumi masih tergolong kurang efektif dan tidak terencana. Dalam mengelompokan persediaan barang dagang hanya berdasarkan dari tingkat penjualan dari barang dagang tersebut sehingga barang dagang dengan tingkat penjualan tertinggi lebih diprioritaskan oleh PT.Surya Bumi Sentosa.. Hasil Bumi dibanding dengan produk yang memiliki tingkat penjualan yang rendah. Barang dagang yang dikelompokan oleh perusahaan tersebut juga memiliki jumlah persediaan yang disesuaikan pada setiap prioritas dari masing-masing produk. Jumlah persediaan barang dagang yang dimiliki. Hasil Bumi tersebut melebihi kebutuhan dan tidak sebanding dengan jumlah permintaan dari konsumen. Adanya persediaan barang dagang yang melebihi kebutuhan karena perusahaan tidak melakukan pengelolaan persediaan yang baik dan terencana, sehingga pada saat terjadi kondisi seperti penurunan tingkat penjualan yang tidak dapat diprediksi oleh perusahaan, Hasil Bumi masih memiliki persediaan yang banyak pada gudang. Selama ini. dalam melakukan pemesanan persediaan barang dagang hanya menggunakan perkiraan, tanpa adanya perencanaan yang tepat, sehingga masalah yang dihadapi oleh PT.Surya Bumi Sentosa yaitu pengelompokan barang dagang dan biaya persediaan yang dikeluarkan cukup tinggi, biaya persediaan yang dikeluarkan meliputi biaya pemesanan dan juga biaya penyimpanan barang dagang.

Pada Bulan Maret 2020 awal, Indonesia memulai peperangan untuk menghadapi pandemi Virus Corona (Virus Covid-19). Pandemi ini menyebabkan aktivitas yang berada di tempat umum wajib untuk dikurangi guna menghentikan penyebaran virus. Dengan adanya pembatasan aktivitas yang melibatkan bertemu orang secara berkerumun membuat masyarakat lebih memilih untuk menunda dan membatasi aktivitas yang berada di luar rumah. Dengan adanya pembatasan aktivitas tersebut menyebabkan kegiatan operasional dalam perusahaan menjadi terhambat. Seperti yang dialami pada Hasil Bumi yaitu terhambatnya proses operasional yang terjadi menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan borongan dari beberapa proyek dan pembelian dari konsumen yang menyebabkan PT. Surya Bumi Sentosa mengalami penurunan pendapatan pada saat terjadinya pandemi.

**Tabel 1. 1 Pendapatan Hasil Bumi Maret
2020 - Februari 2021**

No	Bulan	Jumlah Pendapatan
1	Maret 2020	Rp.60.000.000
2	April 2020	Rp.63.000.000
3	Mei 2020	Rp.67.000.000
4	Juni 2020	Rp.65.000.000
5	Juli 2020	Rp.65.000.000
6	Agustus 2020	Rp.69.000.000
7	September 2020	Rp.75.000.000
8	Oktober 2020	Rp.76.000.000
9	November 2020	Rp.80.000.000
10	Desember 2020	Rp.83.000.000
11	Januari 2021	Rp.96.000.000
12	Februari 2021	Rp.87.000.000

Sumber : Data PT.Surya Bumi Sentosa
(2020 2021)

Maka permasalahan yang dihadapi oleh PT. Surya Bumi Sentosa adanya penurunan permintaan terhadap barang dagang sehingga menyebabkan produk tidak terjual, produk menumpuk, adanya kerusakan pada produk yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan pengeluaran biaya persediaan yang besar. Menanggapi adanya fenomena tersebut peneliti tertarik untuk membantu memecahkan permasalahan pengendalian persediaan yang dihadapi.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang di teliti. Sehingga penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan bagian distributor pada PT. Surya Bumi Sentosa.

D. Fokus Penelitian

Penulisan ini di fokuskan pada pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT Surua Bumi Sentosa Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh kepribadian, terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan terhadap etika bisnis islam?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menegataui Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan terhadap etika bisnis islam.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis Menambah ilmu dan wawasan penulis mengenai hubungan antara kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan Serta memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang didapat di perkuliahan, bidang disiplin ilmu didunia kerja, dan praktik dunia nyata.
2. Bagi Mahasiswa diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada mahasiswa Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa bisa mempersiapkan diri menghadapi masa depan.
3. Bagi Perguruan Tinggi Penelitian ini menjadi sumber referensi dan sebagai bahan pembanding bagi para peneliti generasi muda berikutnya serta memberikan sumbangan pemikiran untuk jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan penelitian ini, terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai rujukan antara lain:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andry Novrianto (2019)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara orientasi kerja.
2	Suci Indah Sya'baniah (2019)	Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis	Kuantitatif	Hal penelitian ini terbukti dari kehadiran pegawai pada saat jam kerja dan masih banyak pekerjaan yang tidak memenuhi target. Kinerja pegawai masih belum maksimal Hal ini terbukti dari hasil kerja yang dilaksanakannya tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3	Ricky	Pengaruh	Kuantitatif	Hasil penelitian

	Montolalu (2016)	Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara		menunjukkan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Pimpinai Disbudpar
--	------------------	---	--	--



4	Devin W.R Rondo, Rosalina A.M Kolengan, Hendra Tawas (2018)	Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Putu Anggita Lkasm Pratiwi, Victor P.K Lengkong, Christoffel Mardy (2017)	Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayahsulut tenggo Area Manado)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Namun Hasil penelitian ini menyimpulkan, secara simultan Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Sri Langgeng Ratnasari , Mutia Septiani (2020)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penempatan

				berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,
7	Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur ,
8	Edward S. Maabua (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano
9	Karina Octavia Muaja, Adolfina, dan Lucky	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh

	Dotulong (2017)	Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.
10	Agustine Syafitria (2016)	Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dengan kepribadian yang baik mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas; Semakin tinggi kemampuan karyawan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi diri untuk berkembang dan lebih inovatif.

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Andry Novrianto (2019) “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang”¹⁰

Persamaan : Terdapat Persamaan Pada Variabel X dan Y nya

¹⁰ Andy Novrianto, “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang,” *Jurnal EKOBISTEK* Vol 8 No 1 (2019): h. 54.

Perbedaan : Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kota Padang.

2. Suci Indah Sya'baniah (2019) "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)"¹¹

Persamaan : Terdapat persamaan pada variabel X yaitu Pengaruh kepribadian.

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan variabel X yaitu Orientasi Kerja Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kabupaten Ciamis

3. Ricky Montalalu (2016) "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara"¹²

Persamaan : Terdapat Persamaan Pada Variabel X dan Y nya

Perbedaan : Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Provinsi Sulawesi Utara

¹¹ Suci Indah Sya'baniah, "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)," *Bussines Management and Entrepreneurship Journal* Vol 1 No 4 (2019): h. 162.

¹² Ricky Montolalu, "Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA* Vol 4 No 1 (2016): h. 1318.

4. Devin W.R Rondo, Rosalina A.M Kolengan, Hendra Tawas (2018) “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado)”¹³

Persamaan : Terdapat persamaan variabel X nya yaitu pengaruh kepribadian dan variabel Y nya yaitu kinerja karyawan

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan variabel X yaitu Orientasi Kerja Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kota manado

5. Putu Anggita Laksmi Pratiwi, Victor P.K Lengkong, dan Christoffel Mardy (2017) ”Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayahsulut tenggo Area Manado)”¹⁴

Persamaan : Terdapat Persamaan Pada Variabel Y nya yaitu Kinerja Karyawan

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan variabel X nya yaitu pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai. Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kota Manado.

¹³ Devid W.R Rondo, Rosalian A.M Koleangan, and Hendra Tawas, “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado),” *Jurnal EMBA* Vol 6 No 4 (2018): h. 2848.

¹⁴ Putu Anggita Laksmi Pratiwi, Victor P.K Lengkong, and Christoffel Mardy O Mintardjo, “Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado),” *Jurnal EMBA* Vol 5 No 2 (2017): h. 1193.

6. Sri Langgeng Ratnasari , Mutia Septiani (2020) “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai”¹⁵

Persamaan : Terdapat Persamaan Pada Variabel X dan Y nya

Perbedaan : Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Provinsi Kepulauan Riau

7. Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”¹⁶

Persamaan: Terdapat Persamaan Pada Variabel X Nya Yaitu Penempatan Pegawai dan variabel Y nya yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan variabel x nya yaitu pengaruh kepribadian dan orientasi kerja. Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi Manado

8. Edward S. Maabua (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)”¹⁷

¹⁵ Sri Langgeng Ratnasari and Mutia Septiani, “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Kepulauan Riau,” *Journal of Global Business and Management Review* Vol 2 No 1 (2020): h. 41.

¹⁶ Atkhan, A. Margono, and Riady, “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur,” *EJournal Administrative Reform* Vol 1 No 1 (2013): h. 16.

¹⁷ Edward S Maabua, “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano),” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol 16 No 1 (2016): h. 219.

Persamaan : Terdapat Persamaan Pada Variabel X dan Y nya
Perbedaan : Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Provinsi Sulawesi Utara

9. Karina Octavia Muaja, Adolfina, dan Lucky Dotulong (2017) “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”¹⁸

Persamaan: Terdapat Persamaan Pada Variabel X Nya Yaitu Penempatan Pegawai dan variabel Y nya yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan varibel x nya yaitu pengaruh kepribadian dan orientasi kerja. Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian, yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kota Manado

10. Agustine Syafitria (2016) “Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan”¹⁹

Persamaan : Terdapat persamaan pada variabel x nya yaitu pengaruh kepribadian dan y nya yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan : Penelitian ini menambahkan varibel x nya yaitu orientasi kerja dan penempatan pegawai. Metode penelitan ini yaitu menggunakan metode kualitatif Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam. Pada lokasi Penelitian,

¹⁸ Karian Octavia Muaja, Adolfina, and Lucky Dotulong, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado,” *Jurnal EMBA* Vol 5 No 2 (2017): h. 2211.

¹⁹ Agustine Syafiria, “Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol 5 No 9 (2016): h. 1.

yang dimana Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung. Penelitian sebelumnya menggunakan Lokasi di Kota Surabaya

I. Sitematika Pembahasan

Dalam penulisan ini, sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab Pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi Teori yang memiliki isu yang terdiri dari landasan teori yang sesuai dengan penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini peneliti menguraikan beberapa hal yaitu pendekatan dan jenis data, Teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis Penelitian

Berisi tentang Deskripsi data dan Pembahasan Hasil dan Analisis

Bab V Penutup

Bab ini terakhir berisi kesimpulan dari pembahasan dan rekomendasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Dalam penelitian ini tiga variabel independent yaitu Kepribadian (X1), Orientasi (X2), dan Penempatan kerja (X3), sehingga memiliki kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

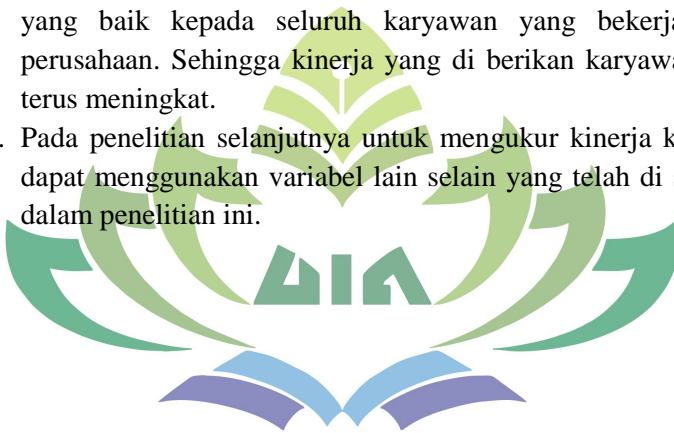
1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena dalam kepribadian yang di berikan oleh pimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan sangat membantu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan karena dalam bekerja yang nyaman berawal dari kepribadian yang cukup baik dan tegas.
2. Pengaruh orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini karena Teamwork suatu pekerjaan yang dilakukan bersamaan dengan karyawan lainnya untuk menghasilkan sesuatu yang sangat memuaskan untuk perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
3. Pengaruh Penempatan pegawai tidak berpengaruh positif hal ini karena, didalam perusahaan tidak terlalu mementingkan pendidikan terhadap kualitas dan kinerja karyawan berikan kepada perusahaan.
4. Dalam pandangan Perspektif Etika bisnis Islam tentang penelitian ini tiga variabel independent yaitu Gaya Kepribadian (X1), Orientasi (X2), dan Penempatan kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) dalam PT. Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung sesuai dengan nilai-nilai prinsip dasar yang telah diterapkan dalam islam. pemimpin adil ialah pemimpin yang adil pada dirinya (takwa), dan adil dalam menjalankan amanah kepemimpinan, Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang diberikan yaitu mampu mengambil

keputusan yang tepat, dapat bersosiallissi dengan semua karyawan, memiliki visi misi meyakinkan, dan mampu membuat perencanaan yang strategis. Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

B. Rekomendasi

Saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Surya Bumi Sentosa Bandar Lampung hendaknya meningkatkan semangat kinerja karyawan dengan mempengaruhi Kepribadian, Orientasi, dan Penempatan kerja yang baik kepada seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Sehingga kinerja yang di berikan karyawan akan terus meningkat.
2. Pada penelitian selanjutnya untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan variabel lain selain yang telah di sebutkan dalam penelitian ini.



DAFTAR RUJUKAN

Rujukan Buku

- Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al - Kautsar, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Danang Sunyoto, *Op.Cit*, n.d.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Hafalan Mudah (Terjemahan Dan Tajwid Warna)*. Bandung: Cardoba, 2018.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka, 1992.
- Iwan Aprianto. *Etika Dan Konsep Manajemen Bisnis Islam*. CV Budi Utama Anggota IKAPI, 2020.
- Effendi, Usman. *Psikologi Konsumen*. Jakarta: Raja Wali Persada, 2016.
- Gainau, Maryam B. *Pengantar Metode Penelitian*, n.d.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Cet Ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Goldthrope. *The Affluent Worker : Industrial Attitudes and Behavior*. Cambridge: Cambridge University, 1968.
- Hanggraeni, and Dewi. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI: Jakarta, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, Sayuti. *Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah Univeristy Press, 2000.
- Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Mukaram, Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press, 2002.
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, 2009.
- Purwanto, Yadi. *Psikologi Kepribadian Integrasi Nafsiyah Dan Aqliyah Perspektif*. Surakarta: Refika Aditama, 2007.

- Robbins. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media, 2016.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Robert L, Mathis, and Jackson John. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Satyanugraha, Heru. *Etika Bisnis Prinsip Dan Aplikasi*. Jakarta: LPFE, 2007.
- Setiadi, Nugroho J. *Perilaku Konsumen Perspektif Kontemporer Pada Motif, Tujuan, Dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Shihab, Quraish. *Wawasan Al-Qur'an*. Jakarta: Mizan, 44 H.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Stephen P, Robbins, and Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: pustaka Baru Press, 2015.
- W, French. *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company French, 2012.
- Yuniarsih, Tjutju, and Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Yusuf, Syamsu, and Juntika Nurhisan. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.

Rujukan Jurnal

- Atkhan, A. Margono, and Riady. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur." *EJournal Administrative Reform* Vol 1 No 1 (2013): h. 16.
- Dewi, Shinta Kurnia, and Agus Sudaryanto. "Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah." *Jurnal SEMNASKEP*, 2020.
- Ibrahim, Muhammad Zaki, and dkk. "Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang." *Jurnal Administarsi Bisnis* Vol 14 No. 1 (2014). Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al - Kautsar, 2003.
- Laksmi Pratiwi, Putu Anggita, Victor P.K Lengkong, and Christoffel Mardy O Mintardjo. "Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado)." *Jurnal EMBA* Vol 5 No 2 (2017): h. 1193.
- Maabua, Edward S. "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol 16 No 1 (2016).
- Marlina, Atsti, and Widhi Ariyo Bimo. "Digitalisasasi Bank Terhadap Peningkatan Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Bank." *Inovator* Vol.3 no. 1 (2018).
- Montolalu, Ricky. "Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* Vol 4 No 1 (2016): h. 1318.
- Muaja, Karian Octavia, Adolfina, and Lucky Dotulong. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA* Vol 5 No 2 (2017).

- Muzinat, Zumrotul. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*. Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Novrianto, Andy. "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang." *Jurnal EKOBISTEK* Vol 8 No 1 (2019): h. 54.
- Purwanto, Yadi. *Psikologi Kepribadian Integrasi Nafsiyah Dan Aqliyah Perspektif*. Surakarta: Refika Aditama, 2007.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Mutia Septiani. "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Kepulauan Riau." *Journal of Global Business and Management Review* Vol 2 No 1 (2020).
- Rijali, Ahmad. *Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin" Vol.3 No. 33 (2018), h. 95., n.d.*
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Rondo, Devid W.R, Rosalian A.M Koleangan, and Hendra Tawas. "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado)." *Jurnal EMBA* Vol 6 No 4 (2018): h. 2848.
- Sugiana, W. "Strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Digitalisasi Produk Perbankan." *Bank Bni Syariah Kcp Bulaksumur* Vol 1 no 17 (2018).
- Sya'baniah, Suci Indah. "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)." *Bussines Management and Entrepreneurship Journal* Vol 1 No 4 (2019): h. 162.
- Syafiria, Agustine. "Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol 5 No 9 (2016): h. 1.