

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri bank syariah atau biasa disebut *Islamic bank* di negara lain, dalam dekade ini telah terjadi pertumbuhan yang cukup positif di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan makin banyaknya bank-bank syariah yang hadir di Indonesia bahkan hampir semua bank konvensional di Indonesia juga memiliki unit bank syariahnya. Pertumbuhan industri perbankan syariah tersebut juga terjadi di provinsi Sulawesi Selatan khususnya kota Makassar dimana merupakan ibu kota provinsi Sulawesi Selatan yang telah menjadi pintu gerbangnya Kawasan Timur Indonesia dan memiliki penduduk Muslim terbanyak sehingga kota Makassar memiliki kantor cabang bank syariah terbanyak di Kawasan Timur Indonesia. Pertumbuhan Industri perbankan syariah tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaannya. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan merupakan tuntutan utama kelangsungan hidup dan operasional bagi perusahaan jasa seperti perbankan khususnya industri perbankan syariah.

Keberadaan pemimpin juga merupakan kunci utama yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu pencapaian keberhasilan dari bisnis industri perbankan syariah.

Harahap (2016) menguraikan bahwa hal yang paling penting dalam manajemen menurut perspektif Islam adalah adanya sifat *ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan. Watak dasar ini merupakan bagian penting dari manusia sebagai khalifah di muka bumi. Pemimpin-pemimpin yang memiliki kepribadian yang lemah dan kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menentukan cara kerja organisasi menurut Alkahtani dalam Ghani *et al.* (2016: hal.47). Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepribadian pemimpin memengaruhi kinerja karyawannya (Ghani *et al.*, 2016; Anwar *et al.*, 2017). Hal ini juga merupakan faktor yang paling utama pada pemimpin dalam konsep manajemen terutamanya mengarahkan karyawannya dengan efektif untuk berproduktif dan berkinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan jasa seperti perbankan khususnya industri perbankan syariah.

Teori sifat kepemimpinan berfokus pada sifat-sifat kepribadian yang membedakan pemimpin dari karyawan. Teori ini bertujuan menggambarkan karakteristik pemimpin untuk menetapkan sifat-sifat kepribadian apa yang menentukan kesuksesan profesional di organisasi. Para pemimpin memiliki karakteristik kepribadian yang beraneka ragam dimana karakteristik kepribadian tersebut menentukan gaya kepemimpinan mereka terhadap karyawannya. Kasus yang diambil dari Richards Branson pemilik Virgin Group merupakan contoh yang tepat untuk seorang pemimpin yang memiliki kepribadian menaruh perhatian pada kekhawatiran dan kebutuhan

dari para pengikut individual, mengubah kesadaran dari para karyawannya atas permasalahan dengan membantu mereka melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru dan membangkitkan semangat dan menginspirasi para karyawannya untuk menempatkan upaya tambahan untuk seterusnya demi mencapai tujuan-tujuan kelompok (Robbins dan Judge, 2017: 261).

Yukl dalam Soliha dan Hersugondo (2008: 90) menjelaskan bahwa sifat atau kepribadian yang berhubungan dengan managerial yang efektif termasuk rasa percaya diri / *self-confidence* yang tinggi, energi, inisiatif, kematangan emosional, toleransi pada stres, dan kepercayaan dalam lokus kendali internal. Sehingga sifat-sifat kepribadian pemimpin dapat menentukan pemimpin yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin yang kuat dapat tergambarkan lewat ciri-ciri kepribadian mereka. Menurut Abdullah *et al* dalam Hamdy *et al* (2019) menyatakan bahwa model lima dimensi mengenai kepribadian (*The Big Five Model of Personality*) merupakan salah satu model yang paling dasar dipakai dalam ilmu psikologi untuk memahami gambaran model ciri kepribadian individu. Menurut Sule dan Saefullah (2015), dan Ivancevich *et al* (2007), selain model lima dimensi mengenai Kepribadian (*The Big Five Model of Personality*), lokus kendali (*locus of control*), *self-efficacy* (efikasi diri), machiavellianisme dan narsisme (Robbins dan Judge: 2017) dapat digunakan untuk memahami kepribadian dan perilaku individu dalam

memengaruhi perilaku orang lain di organisasi. Sehingga *traits* tersebut dapat digunakan dalam teori sifat kepemimpinan untuk mengevaluasi kepribadian pemimpin dan mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Roberts dan Woodman dalam Suprayogi (2017: hal. 132) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian fokus menggunakan variabel model kepribadian lima besar (*the big five model of personality*) yaitu *extraversion*, *conscientiousness*, keterbukaan terhadap pengalaman, kesesuaian, dan neurotisme untuk menguji hubungan kepribadian dengan kinerja, dan tidak banyak menggunakan variabel kepribadian lainnya yang memiliki dasar pemikiran yang berfokus pada kinerja yang kuat. Robert dan Woodman dalam Suprayogi (2017: hal. 132) mengajukan dua peran dua ciri kepribadian, narsisisme dan alexithymia, dalam kaitannya dengan kinerja. Kesimpulannya menunjukkan bahwa kedua sifat tersebut memiliki potensi yang cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja dan bahwa hubungan kinerja kepribadian paling baik dilihat dari perspektif interaksionis.

Judge dan Bono (2001) menjelaskan empat dimensi *core self-evaluation traits* (inti evaluasi diri ciri kepribadian) dimana merupakan penilaian fundamental seseorang tentang diri sendiri yang terdiri dari empat dimensi, yakni kepribadian efikasi diri (*self-efficacy*), *self-esteem*, lokus kendali (*locus of control*), dan neurotisme. Kemudian Judge dan Bono

menggunakan empat dimensi *core self-evaluation traits* (inti evaluasi diri ciri kepribadian) tersebut dalam kaitannya dengan kinerja dan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa keempat dimensi *core self-evaluation traits* dapat dikatakan sebagai salah satu ciri-ciri kepribadian disposisional terbaik dalam memprediksikan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang oleh Nevicka *et al.* (2018) menemukan adanya kekuatan pengaruh (efek moderasi) dari *core self-evaluation traits* (inti evaluasi diri ciri kepribadian) pimpinan yang dapat memengaruhi hubungan antara kepribadian pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Judge dan Bono (2001) mengemukakan bahwa dari keempat dimensi *core self-evaluation traits* (inti evaluasi diri ciri kepribadian), lokus kendali (*locus of control*) memiliki tingkat korelasi signifikan tertinggi kedua setelah efikasi diri (*self-efficacy*) dalam memengaruhi kepuasan kerja dan ketiga tertinggi dalam memengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gable dan Dangelo (1994) menunjukkan adanya kekuatan pengaruh (efek moderasi) dari lokus kendali (*locus of control*) pimpinan yang dapat memengaruhi hubungan antara kepribadian pimpinan terhadap kinerja.

Ng *et al.* (2006) mengemukakan bahwa lokus kendali (*locus of control*) diyakini mencerminkan bagaimana seseorang akan cenderung berperilaku di tempat kerja dan di lingkungan sosial, atau lebih umumnya dalam kehidupan. Bahkan Sirén *et al.* (2018) mengemukakan bahwa lokus kendali (*locus of control*) diyakini menjadi sentral kepribadian pemimpin

yang dapat menunjang atau memberikan kekuatan pemimpin dalam meningkatkan performa perusahaan. Akan tetapi hasil penelitian dari Suprayogi (2017) menunjukkan bahwa lokus kendali (*locus of control*) bukanlah faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis lokus kendali (*locus of control*) pimpinan sebagai sumber kekuatan pengaruh yang dapat memengaruhi hubungan antara kepribadian pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat dua jenis lokus kendali yakni lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal. Eagly dan Johnson peneliti dari Amerika yang dikutip oleh Herachwati dan Basuki (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi lokus kendali internal adalah gaya kepemimpinan laki-laki yang mana apabila di lihat dari sudut pandang stereotip tentang gender maskulin yang menggambarkan sosok individu yang kuat, tegas dan berani sedangkan gender feminim yang menggambarkan sosok yang memperlihatkan sifat-sifat yang hangat dalam hubungan personal, dan lebih suka berafiliasi dengan orang lain adalah gambaran dari gaya kepemimpinan yang berorientasi lokus kendali eksternal. Namun, hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia pada bank-bank milik pemerintah di kota Makassar oleh Megawaty dan Baharuddin (2017) tidak menemukan perbedaan lokus kendali pada pemimpin laki-laki dengan perempuan dimana keduanya memiliki lokus kendali internal.

Penelitian yang dilakukan oleh Martinsen *et al.* dalam Arofah (2019) telah menilai kepribadian dan karakteristik dari hampir 3.000 manajer di hampir semua bidang, menyimpulkan bahwa perempuan adalah pemimpin yang lebih baik daripada rekan laki-laki mereka. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perempuan unggul dalam empat dari lima kategori yang ditelitinya yakni inisiatif dan komunikasi yang jelas; keterbukaan dan kemampuan untuk berinovasi; kemasyarakatan dan dukungan; serta manajemen metedis dan penetapan tujuan. Namun laki-laki memang terlihat lebih baik daripada perempuan dalam menghadapi stres terkait pekerjaan dan laki-laki memiliki tingkat stabilitas emosional yang lebih tinggi (Martinsen *et al.* dalam Arofah: 2019).

Penelitian oleh *McKinsey and Co* dalam Robbins dan Coulter (2016: 140) menemukan bahwa 24% dari wakil presiden senior di 58 perusahaan besar adalah perempuan. Menurut survei yang dilakukan oleh Garso dalam Arofah (2019), jumlah perempuan yang menjalankan 500 perusahaan paling kuat di Amerika Serikat turun lebih dari 12 persen tahun lalu (tahun 2018). Survei tersebut juga menunjukkan bahwa para pemimpin perempuan mungkin goyah karena kecenderungan mereka yang lebih sering merasa khawatir atau stabilitas emosi yang menurun (Garso dalam Arofah: 2019). Rasa kekhawatiran yang dirasakan oleh perempuan umumnya disebabkan karena problematika keluarga (Eagly dan Carli dalam Lombard: 2018). Hal ini dikarenakan budaya tradisional yang

mentakdirkan perempuan untuk bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga terutamanya perempuan yang telah berumah tangga dan mempunyai anak. Sehingga perempuan cenderung lebih mengorbankan karirnya sebagai pimpinan perusahaan demi keluarganya (Eagly dan Carli dalam Lombard: 2018). Tidak heran jika perempuan mengalami kesulitan dalam berkarir lebih tinggi karena kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mengurus rumah tangga.

Penyebab lain mengapa perempuan tidak banyak dalam posisi sebagai pemimpin adalah adanya adanya diskriminasi gender yang disebabkan oleh tafsir agama (Mansour dalam Husna: 2017). Pada dasarnya laki-laki dan perempuan itu mempunyai kedudukan yang sama dalam Islam. Hasil penelitian kualitatif dari Amin (2019) menunjukkan bahwa Islam melihat perempuan itu dengan penuh kemandirian dan meskipun banyak penduduk muslim di Indonesia yang masih patriarki tetapi Islam sebenarnya tidak sejalan dengan paham patriarki mutlak dimana Islam memberikan ruang dan peluang bagi kaum perempuan. Menurut Husna (2017) Al-Qur'an dan hadist mengisyaratkan kebolehan perempuan aktif menekuni berbagai profesi karena laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan peran khalifah dan hamba. Islam memperkenalkan konsep relasi gender yang mengacu kepada ayat-ayat Al-Qur'an yang sekaligus menjadi tujuan umum syariah mewujudkan keadilan dan kebajikan (Husna: 2017).

Bhatti *et al.* dalam Hamdy *et al.* (2019) menyatakan bahwa perlunya dilakukan penelitian-penelitian perilaku organisasi khusus perilaku individu di organisasi yang memakai sistem syariah (prinsip Islam) karena motivasi kerja karyawan yang ada di organisasi tersebut sangat ditentukan oleh keyakinan, nilai dan prinsip Islam. Tidak hanya itu penelitian tentang gender di negara *non* Barat menurut Husna (2017) sangat jarang ditemukan termasuk negara-negara yang didominasi oleh penduduk Muslim termasuk salah satunya adalah negara Indonesia. Indonesia merupakan negara timur dan merupakan negara mayoritas muslim terbesar dengan jumlah penduduk 258.316.051 jiwa, 87,2% penduduknya merupakan penduduk yang memeluk agama Islam (Husna:2017). Maka, perlu untuk melakukan kajian tentang gender di organisasi yang memakai prinsip syariah di Indonesia.

Saat ini banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia termasuk perusahaan berbasis syariah khususnya bank-bank syariah yang mulai memposisikan perempuan sebagai salah satu unsur pimpinannya. Data dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jabatan manajer yang dipegang perempuan pada perusahaan di seluruh Indonesia mulai meningkat hampir 31% pada tahun 2019 dibandingkan pada tahun 2016 hanya 24%.

Tabel 1. Distribusi Jabatan Manajer Menurut Gender di Indonesia (dalam persen)

Jenis Kelamin	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Laki-laki	75,83	73,37	71,03	69,37
Perempuan	24,17	26,63	28,97	30,63

Data: Badan Pusat Statistik (2020)

Penelitian oleh Husna (2017) yang mengambil sampel pada tiga bank umum syariah besar di Indonesia yakni PT. Bank Muamalat Syariah Indonesia, PT. Bank Panin Syariah, Tbk. dan PT. Maybank Syariah Indonesia mengungkapkan bahwa bank-bank syariah sudah memposisikan dan memberikan kesempatan perempuan dalam unsur pimpinan manajemen perusahaan walaupun posisi pimpinan tersebut masih didominasi oleh laki-laki karena stereotip yang berkembang dimasyarakat Indonesia yaitu bahwa laki-laki memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada perempuan dan juga perempuan bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga dibandingkan berkarir lebih tinggi. Husna (2017) juga menambahkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan pada bank-bank syariah mempunyai kesempatan dan posisi yang sama untuk ikut berpartisipasi dalam diskusi di perusahaan.

Penelitian oleh Yuliar (2019) yang mengambil sampel di PT. Bank Syariah Mandiri juga mengungkapkan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri menerapkan kebijakan organisasi yang tidak mendiskriminasikan gender dan manajemen PT. Bank Syariah Mandiri mengakomodasikan fasilitas

serta aspirasi karyawannya secara adil tanpa mendiskriminasikan gender. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan ketidaksetaraan gender pada perusahaan bank-bank syariah dimana sesuai dengan prinsip Islam yang mengakui adanya kesetaraan gender. Menurut Robbins dan Coulter (2016: 139) penting untuk dicatat bahwa banyak perusahaan yang mendidik lebih banyak perempuan untuk ditempatkan sebagai pejabat tinggi.

Gender juga sering sekali dipandang sebagai salah satu variabel pembentuk kinerja karyawan. Beberapa peneliti seperti Larkin dalam Kustono (2011) mengkaitkan variabel gender dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja karyawan pada kepuasan kerja. Hasil riset menemukan adanya sedikit perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang memengaruhi kinerja. Sebuah artikel dari *Harvard Business Review* yang ditulis oleh Bloom *et. al* (2012) menyatakan bahwa perempuan meraih skor yang sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam ukuran-ukuran kinerja.

Hasil riset lain yang dilakukan oleh Mauboussin (2012) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan laki-laki dengan perempuan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, berkepribadian atau kemampuan belajar. Mahfudin (2011) mengatakan bahwa para pemimpin perempuan tidak menganggap diri mereka sebagai perempuan

dan berbeda, mereka melihat diri mereka sebagai manusia. Pola kepribadian mereka, begitu juga kemampuan mereka, memungkinkan mereka menjadi pemimpin. Mereka mengorientasikan dirinya untuk bersaing dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka tidak hanya belajar untuk melatih kekuatan pribadi mereka, mereka juga sudah sanggup mengesampingkan emosi mereka di situasi yang membutuhkan keputusan yang cepat dan jelas. Mereka bukannya tidak emosional, tapi mereka telah mampu untuk memahami diri dan mengendalikan perasaan mereka.

Fietze *et al.* (2010: 5) mengungkapkan bahwa saat ini mulai berkembangnya penelitian-penelitian kepemimpinan berdasarkan teori sifat kepemimpinan menurut gender pemimpin dengan menggunakan konsep model lima dimensi mengenai kepribadian (*The Big Five Model of Personality*) untuk memprediksikan kesuksesan karir pemimpin dan pembentuk kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghani *et al.* (2016) menemukan adanya hubungan signifikan secara simultan antara sifat kepribadian pemimpin berdasarkan model lima dimensi mengenai kepribadian (*The Big Five Model of Personality*) dengan kinerja karyawannya. Akan tetapi jika dihubungkan secara parsial hanya empat model dimensi kepribadian pemimpin yang berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan yakni *extroversion*, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* (Ghani *et al.* : 2016).

Adapun perbedaan kepribadian model lima dimensi pemimpin berdasarkan gender menurut hasil penelitian Fietze *et al.* (2010) adalah pemimpin perempuan cenderung lebih berkepribadian *extroversion* (ekstrover) dan *conscientiousness* (kehati-hatian) dibandingkan pemimpin laki-laki. Sedangkan pemimpin laki-laki selain lebih memiliki kepribadian *extroversion* (ekstrover) tapi juga cenderung lebih memiliki kepribadian *neuroticism* (stabilitas emosional), namun rendah atau kurang memiliki kepribadian *agreeableness* (persetujuan) dari pada pemimpin perempuan. Penelitian Fietze *et al.* (2010) tersebut dilakukan pada negara Jerman, berbanding balik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wille *et al.* (2017). Hasil penelitian Wille *et al.* (2017: 229) yang dilakukan pada seluruh negara-negara Eropa mengungkapkan bahwa tidak ada atau bisa dikatakan hanya sedikit perbedaan kepribadian antara pemimpin laki-laki dengan perempuan. Hal ini disebabkan karena masing-masing pemimpin laki-laki dengan perempuan merasa memiliki berat tekanan (*under pressure*) kerja yang sama (Wille *et al.*, 2017: 229).

Kepribadian *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu atribut utama untuk memahami perilaku individu di organisasi. Suatu studi penelitian yang berskala besar mengenai efikasi diri oleh Stajkovic dan Luthans dalam Ivancevich, *et. al* (2007: 99) menemukan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi. Juga penelitian Bandura dan Locke dalam Ivancevich, *et.*

al (2007: 99) menemukan bahwa ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi.

Jika kepribadian *self-efficacy* (efikasi diri) pemimpin dibandingkan berdasarkan gender, laki-laki cenderung memiliki kepribadian efikasi diri pemimpin yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dan kepribadian efikasi diri pemimpin laki-laki berhubungan signifikan terhadap kinerja (Reuben *et al.* dalam Morin, 2016: 22). Penelitian yang dilakukan oleh Institut manajemen dan kepemimpinan di Britania Raya yang dikutip oleh Morin (2016) menemukan bahwa penyebab perempuan memiliki kepribadian efikasi diri lebih rendah dibandingkan laki-laki karena perempuan cenderung tidak berkeinginan dengan peran pemimpin dalam manajemen perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Morin (2016) dengan menggunakan sampel 188 manajer di Amerika Serikat menemukan bahwa pemimpin perempuan cenderung memiliki kepribadian efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin laki-laki.

Menurut Gable dan Topol dalam Gkorezis *et al.* (2015) menyatakan bahwa kepribadian machiavellianisme berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Bahkan Gkorezis *et al.* (2015) tidak menyarankan untuk merekrut dan memelihara pemimpin yang memiliki kepribadian machiavellianisme. Perusahaan bisa mempertahankan pemimpin yang memiliki kepribadian machiavellianisme sepanjang

perilakunya tidak berdampak sampai pada titik kelelahan emosional dari karyawan (Gkorezis *et al.*: 2015).

Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir dan Malik (2017) dimana mereka menemukan bahwa pemimpin dengan kepribadian machiavellianisme yang tinggi dapat membuat karyawan fokus dalam pencapaian target, mempertahankan karyawan tetap termotivasi dalam pencapaian target dan membantu karyawan dalam memberikan solusi suatu masalah. Amir dan Malik (2017) menambahkan bahwa pemimpin dengan kepribadian machiavellianisme yang rendah cenderung tidak mempunyai keinginan untuk memimpin dan kemungkinan mereka lebih nyaman menjadi pengikut dimana mereka tidak perlu berusaha untuk memimpin dan memanipulasi keadaan untuk mencapai target yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan terjadinya hasil hubungan yang tidak konsisten antara machiavellianisme terhadap kinerja.

Kemudian jika dihubungkan dengan gender pemimpin, hasil yang didapat dari penelitian oleh Czibor *et al.* (2017) adalah pemimpin laki-laki cenderung memiliki kepribadian machiavellianisme yang lebih tinggi dimana laki-laki bersikap berani mengambil resiko, memiliki kepercayaan diri tinggi dan selalu mencari peluang walaupun tidak beretika. Sedangkan pemimpin perempuan memiliki kepribadian machiavellianisme yang lebih rendah dimana perempuan bersikap berusaha menghindari permasalahan,

lebih memiliki kecemasan, lebih rentan dan sangat hipersensitif (Czibor *et al.*, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Shukemi (2017) menunjukkan bahwa laki-laki memiliki sifat machiavellianisme yang lebih tinggi dibanding perempuan. Menurut Becker (2012) perempuan cenderung memiliki kepribadian machiavellianisme yang tinggi jika berada di lingkungan rumah tangga.

Dimensi kepribadian lain yang dapat memahami sifat gelap kepribadian pemimpin dalam berorganisasi selain machiavellianisme adalah narsisme. Menurut Gavin *et al.* dan Watts *et al.* dalam Nevicka *et al.* (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang berkepribadian narsisme tinggi cenderung mempunyai visi yang berani, memiliki karismatik, mampu bertahan menghadapi kegagalan, dan dapat mengelola krisis dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wulantika dan Pahlevi (2018) menghasilkan bahwa kepribadian narsisme berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nevicka *et al.* (2018) menemukan bahwa kepribadian narsisme pemimpin berhubungan signifikan terhadap kinerja pengikutnya (karyawan) tapi hubungan positif dan negatifnya tergantung dari kepribadian *self-esteem* karyawan.

Nevicka *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa kepribadian narsisme pemimpin dapat berdampak menurunkan kinerja pengikutnya (karyawan). Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang berkepribadian narsisme cenderung bersikap kurangnya empati terhadap orang lain, merasa dirinya

lebih berhak dibandingkan orang lain, senang mengeksploitasikan dirinya, dan agresif terhadap orang lain (Nevicka *et al.*, 2018). Sehingga kepribadian narsisme pemimpin dapat menyebabkan meningkatnya tekanan psikologis dan kelelahan emosional pengikutnya (karyawan) dimana hal ini dapat menurunkan kinerja pengikutnya (karyawan) (Nevicka *et al.*, 2018). Nevicka *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa meskipun pemimpin narsistik memiliki banyak karakteristik negatif seperti egosentrisme, agresif, eksploitasi, dan kurangnya empati, pemimpin narsistik tidak berdampak negatif tanpa pandang bulu pada semua orang yang dipimpinnya. Faktanya, efek negatif dari pemimpin narsistik tampaknya hanya dialami oleh pengikut (karyawan) yang rentan dimana memiliki kepribadian *self-esteem* yang rendah atau evaluasi diri inti yang rendah (Nevicka *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut diatas dapat ditemukan fenomena adanya temuan penelitian terdahulu yang menyakini kekuatan dari lokus kendali (*locus of control*) dapat memberikan kekuatan pengaruh (efek moderasi) dalam memengaruhi hubungan antara kepribadian pemimpin terhadap kinerja karyawan. Selain itu masih terdapat ketidak konsistensi hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara kepribadian pemimpin terhadap kinerja karyawan apalagi jika disandingkan pada gender pemimpin.

Terlebih lagi kurangnya penelitian tentang kepribadian pemimpin berdasarkan gender di organisasi yang menggunakan prinsip syariah terutamanya di Indonesia karena kebanyakan penelitian-penelitian kajian gender berasal dari negara-negara Barat. Hal ini juga diiringi dengan adanya peningkatan dari tahun ke tahun jumlah perempuan diposisikan sebagai salah satu unsur pemimpin manajemen perusahaan di Indonesia meskipun stereotip budaya Indonesia yang menganggap perempuan seharusnya lebih berperan dalam mengurus rumah tangga.

Sehingga boleh dikatakan bahwa belum ada penelitian yang secara khusus menguji hubungan kepribadian pemimpin berdasarkan gender terhadap kinerja karyawan pada organisasi syariah khususnya industri perbankan syariah. Oleh karena itu, penelitian ini akan menelusuri hubungan karakteristik kepribadian individu seorang pemimpin berdasarkan gender dalam meningkatkan kinerja karyawannya pada industri perbankan syariah. Adapun pendekatan karakteristik kepribadian yang ingin ditelusuri dalam penelitian ini adalah lokus kendali (*locus of control*), model lima dimensi mengenai Kepribadian (*The Big Five Model of Personality*), *self-efficacy* (efikasi diri), machiavellianisme dan narsisme.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang akan dilakukan adalah tentang “Analisis kepribadian pemimpin perempuan yang dimoderasi oleh lokus kendali terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di kota makassar”. Penelitian ini diharapkan akan

memberikan kontribusi pengetahuan tentang perilaku organisasi dan kepemimpinan di organisasi yang memakai prinsip syariah khususnya industri perbankan syariah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
2. Apakah kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
3. Apakah kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
4. Apakah kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?

5. Apakah kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
6. Apakah kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
7. Apakah kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
8. Apakah kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
9. Apakah kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
10. Apakah kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan

kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?

11. Apakah kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
12. Apakah kepribadian narsisme pimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
13. Apakah kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian narsisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?
14. Apakah kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan dapat memoderasi pengaruh hubungan kepribadian narsisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini disesuaikan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya dimana meliputi untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
2. Menganalisis pengaruh kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
3. Menganalisis pengaruh kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
4. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
5. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

6. Menganalisis pengaruh kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
7. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
8. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) dari pemimpin perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
9. Menganalisis pengaruh kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
10. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
11. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara

kepribadian machiavellianisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

12. Menganalisis pengaruh kepribadian narsisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
13. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali internal (*internal locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian narsisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
14. Menganalisis moderasi kepribadian lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pimpinan perempuan pada pengaruh hubungan antara kepribadian narsisme pimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Akademisi, sebagai informasi secara teoritis tentang pengaruh kepribadian kepemimpinan berdasarkan gender terhadap kinerja karyawan dan dapat mengembangkan teori-teori kepribadian khususnya kepribadian lokus kendali dari pemimpin, dan perilaku organisasi serta manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kajian gender khususnya perempuan.

2. Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan atau referensi tambahan informasi bagi perusahaan industri perbankan syariah khususnya di kota Makassar untuk lebih mengenal lebih jauh kepribadian lokus kendali pimpinan berdasarkan gender khususnya perempuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Masyarakat, sebagai penambah referensi dan pengetahuan tentang kepribadian lokus kendali pimpinan berdasarkan gender khususnya perempuan di perusahaan industri perbankan syariah.