

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Teori pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori motivasi McClelland. Hasil penelitian yang dilakukan oleh David McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*, -nAch), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*, -nAff), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*, -nPow). Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggungjawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil risiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.¹

McClelland sebenarnya ingin mengatakan, bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi (nAch) yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Sebagai contoh, orang yang berhasil dalam pekerjaan yang penuh persaingan mempunyai motivasi berprestasi jauh diatas rata-rata. Manajer yang sukses, yang dianggap bekerja dalam suatu lingkungan paling ketat persaingannya, mempunyai kebutuhan berprestasi lebih tinggi dari pada profesional lainnya.²

¹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Universitas Muhammadiyah Malang, 2005, hal.150.

² Sri Budi Cantika, *Op. Cit.*, hal.151.

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar-salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral.³

Pendapat Kenneth E. Andersen mendefinisikan etika sebagai suatu studi tentang nilai-nilai dan landasan bagi penerapannya. Ia bersangkutan dengan pertanyaan mengenai apa itu kebaikan atau keburukan dan bagaimana seharusnya. Tetapi etika hanya berkaitan dengan tingkah laku atau perbuatan, suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja dalam keadaan sadar, sehingga patut dihukum. Etika tidak membuat seseorang menjadi baik, menunjukkan kepadanya baik buruknya perbuatan itu. Meskipun demikian, etika turut mempengaruhi seseorang untuk berperilaku baik dalam arti kata melakukan kewajiban sebagaimana mestinya dan menjauhi larangan sebagaimana seharusnya.⁴

Etika merupakan alasan-alasan rasional tentang semua tindakan manusia dalam semua aspek kehidupannya. Sementara itu etika kerja Islam muncul ke permukaan, dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna. Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (*doktrin*) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat.

Etika juga termasuk bidang ilmu yang bersifat normatif, karena berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.⁵

Dari beberapa pengertian di atas, definisi operasional etika adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk

³Kuat Ismanto, Manajemen *Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2009, hal. 41.

⁴Dikutip dari Soleh Sumirat dan Elvinaro Ardianto, *Op. Cit*, hal. 170

⁵Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004, hal. 3

suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (*rasional*). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam.

Istilah lain yang terkait dengan etika adalah etos. Kata etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.⁶

Dari definisi tersebut, ada hal yang membedakan antara etos dan etika. Etos sangat terkait kepada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi untuk menciptakan nilai tambah organisasi. Sedangkan etika sangat terkait dengan etos kerja yang memperhatikan aspek moral, etika, keadilan, dan integritas dalam menciptakan nilai tambah organisasi. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan istilah etika, karena ruang lingkup dari etika mencakup aspek-aspek yang menilai tindakan baik atau buruk dalam aktivitas manusia. Pengertian kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia.

Etika bisnis merupakan penerapan tanggung jawab sosial suatu bisnis yang timbul dari dalam perusahaan itu sendiri. Bisnis akan selalu berhubungan dengan masalah-masalah etika dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Hal ini dapat dipandang sebagai etika pergaulan bisnis. Seperti halnya dengan manusia pribadi juga memiliki etika

⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hal.15.

pergaulan antar manusia akan terjadi pergaulan atau hubungan antara anak dengan orang tua, antara seseorang dengan tetangganya. Etika pergaulan bisnis dapat meliputi beberapa hal antara lain adalah hubungan antara bisnis dengan langganan atau konsumen, hubungan dengan karyawan, hubungan antar bisnis, hubungan dengan investor, hubungan dengan lembaga-lembaga keuangan.⁷

Etika bisnis merupakan ilmu yang dibutuhkan banyak pihak tetapi masih bersifat problematis dari sisi metodologis. Ilmu ini dibutuhkan untuk merubah performen dunia bisnis yang dipenuhi oleh praktik-praktik mal-bisnis.⁸ Etika bisnis merupakan keharusan dan etika dapat menyatu dengan dunia bisnis. Tanpa etika, dunia bisnis akan menjadi sebuah struktur kehidupan yang tersendiri dan menjadi dunia yang “hitam”.

Secara umum, Islam mengarahkan mekanisme berbasis moral spiritual dalam pemeliharaan keadilan sosial pada setiap aktivitas ekonomi. Latar belakangnya karena ketidakseimbangan distribusi kekayaan adalah hal yang mendasari hampir semua konflik individu maupun sosial. Upaya pencapaian manusia akan kebahagiaan, membimbing manusia untuk menerapkan keadilan ekonomi yang dapat menyudahi kesengsaraan di muka bumi ini. Hal tersebut akan sulit dicapai tanpa adanya keyakinan pada prinsip moral dan sekaligus kedisiplinan dalam mengimplementasikan konsep moral tersebut. Ini adalah fungsi dari menerjemahkan konsep moral sebagai faktor endogen dalam perekonomian, sehingga etika ekonomi menjadi hal yang sangat membumi untuk dapat mengalahkan setiap kepentingan pribadi.⁹

Islam menyadari bahwa pengakuan akan kepemilikan adalah hal yang sangat penting. Setiap hasil usaha ekonomi seorang muslim, dapat

⁷ Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Strategis*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hal. 176.

⁸ Lukman Fauroni, Rekonstruksi Etika Bisnis: Perspektif Al-Qur'an, *IQTISAD Journal of Islamic Economics*, Vol. 4, No. 1, 2003, hal. 92.

⁹ Mustafa Edwin Nasution, et.al, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, hal. 120.

menjadi hak miliknya, karena hal inilah yang menjadi motivasi dasar atas setiap aktivitas produksi dan pembangunan. Landasannya, jika seseorang yang berusaha lebih keras daripada orang lain dan tidak diberikan apresiasi lebih misalnya dalam bentuk pendapatan, maka tentunya tidak ada orang yang mau berusaha dengan keras. Pendapatan itu sendiri tidak akan ada artinya kecuali dengan mengakui adanya hak milik. Motivasi ini kemudian membimbing manusia untuk terus berkompetisi dalam menggapai kepemilikannya.¹⁰

Jika menelusuri sejarah, dalam agama Islam tampak pandangan positif terhadap perdagangan dan kegiatan ekonomis. Nabi Muhammad SAW adalah seorang pedagang, dan agama Islam disebarluaskan terutama melalui para pedagang muslim. Islam menempatkan aktivitas perdagangan dalam posisi yang amat strategis di tengah kegiatan manusia mencari rezeki dan penghidupan. Dalam Al Qur'an terdapat peringatan terhadap penyalahgunaan kekayaan, tetapi tidak dilarang mencari kekayaan dengan cara halal (QS: Al Baqarah: 275) :

... وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ﴿٢٧٥﴾

Artinya : “Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba” (Q.S Al Baqarah: 275).¹¹

2. Nilai Lebih Etika Bisnis Islam

Beberapa penulis memberikan pendapat tentang filsafat etika dalam Islam. Menurut Beekun sebagaimana dikutip Sofyan, Islam memiliki enam aksioma dari filsafat etika Islam:¹²

¹⁰ *Ibid*, hal. 121.

¹¹ Al Qur'an Surat Al Baqarah Ayat 275, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 47.

¹² Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hal. 78.

a. *Tauhid, Unity* (kesatuan, keutuhan)

Ini adalah konsep tauhid yang berarti semua aspek dalam hidup dan mati adalah satu baik aspek politik, ekonomi, sosial maupun agama adalah berasal dari satu sistem nilai yang saling terintegrasi, terkait dan konsisten.

Yang dimaksud kesatuan adalah kesatuan sebagaimana terefleksi dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, menjadi suatu “*homogeneous whole*” atau keseluruhan homogen, serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh. Tauhid merupakan konsep serba eksklusif dan serba inklusif. Pada tingkat absolut ia membedakan Khalik dengan makhluk, memerlukan penyerahan tanpa syarat kepada kehendak-Nya, tetapi pada eksistensi manusia memberikan suatu prinsip perpaduan yang kuat sebab seluruh umat manusia dipersatukan dalam ketaatan kepada Allah semata.

b. Adil, *Ekulibrium* (keseimbangan, harmoni)

Semua aspek kehidupan harus seimbang agar dapat menghasilkan keteraturan dan keamanan sosial sehingga kehidupan manusia di dunia ini dan di akhirat nanti melahirkan harmoni dan keseimbangan.

Keseimbangan ini sangat ditekankan oleh Allah dengan menyebut umat Islam sebagai *ummatan wasathan*. *Ummatan wasathan* adalah umat yang memiliki kebersamaan, kedinamisan dalam gerak, arah dan tujuannya serta memiliki aturan-aturan kolektif yang berfungsi sebagai penengah atau pembenar. Dengan demikian keseimbangan, kebersamaan, kemoderenan merupakan prinsip etis mendasar yang harus diterapkan dalam aktivitas maupun entitas bisnis.¹³

¹³ Sofyan S Harahap, *Op. Cit*, hal. 78.

Pada struktur ekonomi dan bisnis, agar kualitas kesetimbangan dapat mengendalikan semua tindakan manusia, maka harus memenuhi; *pertama*, hubungan-hubungan dasar antara konsumsi, distribusi dan produksi harus berhenti pada suatu kesetimbangan tertentu demi menghindari pemusatan kekuasaan ekonomi dan bisnis dalam genggamannya segelintir orang. *Kedua*, ‘keadaan’ perekonomian yang tidak konsisten dalam distribusi pendapatan dan kekayaan harus ditolak karena Islam menolak daur tertutup pendapatan dan kekayaan yang menjadi semakin menyempit. Demikian pula, memaksimalkan kesejahteraan ‘total’ dan tidak berhenti sampai distribusi optimal, bertentangan dengan prinsip kesetimbangan. Eksistensi manusia adalah makhluk teomorfis yang harus memenuhi kesetimbangan nilai yang sama antara nilai sosial dan individual dalam masyarakat. Karena itu setiap kebahagiaan individu harus mempunyai nilai yang sama dipandang dari sudut sosial.¹⁴

c. *Freewill* (kebebasan)

Manusia diangkat sebagai khalifah Allah atau pengganti Allah di bumi untuk memakmurkannya. Manusia dipersilahkan dan mampu berbuat sesuka hatinya tanpa paksaan, tuhan memberikan koridor yang boleh dan yang tidak boleh. Aturan itu dimaksudkan untuk kemaslahatan manusia. Allah menurunkan rasul-nya untuk memberikan peringatan dan kabar gembira. Pelanggaran terhadap aturan Allah akan dimintai pertanggungjawaban.¹⁵

Kehendak bebas merupakan kontribusi Islam yang paling orisinal dalam filsafat sosial tentang konsep manusia “bebas”. Hanya Tuhan yang bebas, namun dalam batas-batas skema penciptaan-Nya manusia juga secara relatif mempunyai kebebasan. Manusia sebagai khalifah di muka bumi (sampai batas-batas tertentu) mempunyai kehendak bebas untuk mengarahkan kehidupannya kepada tujuan

¹⁴ Lukman Fauroni, *Op. Cit*, hal. 101.

¹⁵ Sofyan S Harahap, *Op. Cit*, hal. 78.

pencapaian kesucian diri. Manusia dianugerahi kehendak bebas (*free will*) untuk membimbing kehidupannya sebagai khalifah. Berdasarkan prinsip ini, para pelakubisnis mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, termasuk menepati atau mengingkarinya. Seorang muslim yang percaya pada kehendak Allah, akan memuliakan semua janji yang dibuatnya.¹⁶

d. *Responsibility* (pertanggungjawaban)

Karena kebebasan yang diberikan diatas, manusia harus memberikan pertanggung jawabannya nanti di hadapan Allah atas segala keputusan dan tindakan yang dilakukannya.¹⁷

Dalam bidang ekonomi dan bisnis prinsip ini dijabarkan menjadi suatu pola perilaku tertentu. Ia mempunyai sifat berlapis ganda dan terfokus baik pada tingkat mikro (individual) maupun tingkat makro (organisasi dan sosial), yang kedua-duanya harus dilakukan secara bersama-sama.

Perilaku konsumsi seseorang misalnya tidak sepenuhnya bergantung kepada penghasilannya sendiri; ia juga harus menyadari tingkat penghasilan dan konsumsi berbagai anggota masyarakat yang lain. Karena itu menurut Sayyid Qutub prinsip pertanggungjawaban Islam adalah pertanggung-jawaban yang seimbang dalam segala bentuk dan ruang lingkupnya. Antara jiwa dan raga, antara person dan keluarga, individu dan sosial antara suatu masyarakat dengan masyarakat lainnya.

e. *Ihsan, Benevolence* (kemanfaatan)

Semua keputusan dan tindakan harus menguntungkan manusia baik di dunia maupun di akhirat, selain hal itu seharusnya tidak dilakukan. Islam tidak membenarkan setiap tindakan yang dapat menimbulkan kerusakan terhadap diri, masyarakat, bahkan makhluk lain seperti binatang, tumbuhan dan alam.

¹⁶ Lukman Fauroni, *Op. Cit*, hal. 101.

¹⁷ Sofyan S Harahap, *Op. Cit*, hal. 78.

Adapun kebajikan adalah sikap ihsan, *benevolence* yang merupakan tindakan yang dapat memberi keuntungan terhadap orang lain. Dalam aplikasinya, menurut al-Gazali terdapat tiga prinsip pengejawantahan kebajikan: *pertama*, member kelonggaran waktu kepada pihak terhutang dan jika perlu mengurangi beban utangnya. *Kedua*, menerima pengembalian barang yang telah dibeli. *Ketiga*, membayar utang sebelum waktu penagihan tiba.

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab serta kebajikan. Tabel ringkas mengenai konsep filsafat etika dapat disajikan dalam tabel berikut :¹⁸

Tabel 2.1
Aksioma Filsafat Etika Islam

Keesaan	Berhubungan dengan konsep tauhid. Berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen, yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas. Ini adalah dimensi vertikal Islam
Keseimbangan	Berhubungan dengan konsep keesaan adalah keseimbangan diantara berbagai kehidupan manusia seperti yang disebutkan diatas untuk menciptakan aturan sosial yang terbaik. Rasa keseimbangan ini diperoleh melalui tujuan yang sadar. Ini adalah dimensi horizontal Islam.
Kehendak bebas	Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.
Tanggung jawab	Keharusan manusia untuk diperhitungkan semua

¹⁸ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2004, hal. 54.

	tindakannya.
kebajikan	Ihsan atau suatu tindakan yang memberi keuntungan bagi orang lain tanpa ada suatu kewajiban tertentu.

Sumber : Beekun, 1997 dikutip Muhammad (2004:54)

3. Indikator Etika Kerja Islam

Etika kerja islam adalah semangat untuk menapaki jalan lurus. Di dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin pemegang amanah, termasuk para hakim, harus berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut. Etika kerja islam dalam penelitian ini di indikorkan dengan:¹⁹

- a. Kecanduan terhadap waktu
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- c. Kecanduan kejujuran (jujur terhadap diri sendiri)
- d. Memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I'tiqad)
- e. Istiqamah, kuat pendirian
- f. Kecanduan disiplin
- g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*challenge*)
- h. Memiliki sikap percaya diri
- i. Orang yang kreatif
- j. Tipe orang yang bertanggungjawab
- k. Bahagia karena melayani
 - l. Memiliki harga diri
- m. Memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*)
- n. Berorientasi ke masa depan
- o. Hidup berhemat dan efisiensi
- p. Memiliki jiwa wiraswasta (*Entrepreneurship*)
- q. Memiliki insting bertanding (Fastabiqul Khairat)
- r. Keinginnan untuk mandiri (*Independent*)
- s. Mereka kecanduan belajar dan haus mencari ilmu

¹⁹ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hal.23.

- t. Memiliki semangat perantauan
- u. Memperhatikan kesehatan dan gizi
- v. Tangguh dan pantang menyerah
- w. Berorientasi pada produktivitas
- x. Memperkaya jaringan silaturahmi
- y. Memiliki semangat perubahan (*Spirit of Change*)

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Green Berg dan Baron sebagaimana dikutip Sudarmanto, mengemukakan *culture theory* bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pandangan hidup organisasi yang dihasilkan melalui pergantian generasi pegawai. Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, apa yang kita lakukan.²⁰

Budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan cara mereka bertindak. Budaya itu mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut. seperti halnya budaya-budaya suku memiliki aturan dan larangan yang menentukan cara para anggota akan bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar, organisasi juga memiliki budaya yang menentukan cara anggota-anggotanya harus berperilaku.²¹

Budaya yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dapat terlihat melalui kegiatan ritual, simbol-simbol, jargon, nilai-nilai, sejarah perusahaan maupun kode etik yang ditunjukkan anggota perusahaan dalam perilakunya. Kemampuan karyawan dalam memahami dan menginterpretasikan apa yang ada dan berlaku dalam perusahaan sangat

²⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 165.

²¹ Nana Herdiana, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 40.

terbatas sehingga karyawan perlu memahami dan menyeleksi secara tepat. Hal tersebut dimungkinkan untuk mencari nilai-nilai positif yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.²²

Budaya organisasi suatu pola dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi, terutama dalam memecahkan masalah -masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota baru dalam organisasi. Sedangkan Susanto dalam Nisa memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Salah satu teori penting mengenai budaya organisasi, menyatakan bahwa: setiap anggota di dalam organisasi mempunyai impian dan harapan, mempunyai pokok persoalan dan masalah. Mereka ingin berhasil dalam bekerja dan memberikan kontribusinya kepada organisasi. Pemenuhan harapan, keinginan dan kesesuaian nilai akan menciptakan energi, rasa bangga, kesetiaan dan gairah. Kesemuanya ini memberikan warna yang kuat kepada budaya kerja, juga kepada budaya organisasi.²³

Budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan. Selanjutnya

²² Mujiasih dan Ratnaningsih, Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, *Jurnal Psikologi*, Universitas Diponegoro Semarang, 2014, hal. 10.

²³ Widya Pangestu, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung, *Jurnal Ekonomi*, Universitas Komputer Indonesia, 2014, hal. 2.

dikatakan, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karena lingkungan kerja merupakan elemen dalam organisasi yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu. Oleh sebab itu, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai simbol ataupun filosofi perusahaan yang bersifat abstrak dan mengawang-awang.

Menurut Mc. Clelland sebagaimana dikutip Widya Pangestu mengatakan apabila individu tidak memiliki kemampuan atau tidak menemukan cara untuk mencapai tujuan tertentu, maka kebutuhannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak akan terpenuhi. Apabila seorang karyawan kurang mampu memahami atau tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada, maka sulit bagi karyawan untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan motivasinya. Karyawan dapat maju dan berprestasi karena adanya budaya organisasi yang kuat karena budaya organisasi mampu mendorong karyawannya untuk menciptakan inovasi-inovasi baru sesuai tujuan perusahaan.²⁴

2. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins sebagaimana dikutip Mujiasih dan Ratnaningsih mengemukakan bahwa fungsi dari budaya organisasi antara lain adalah:

- a. Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.
- b. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota perusahaan sehingga karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan tempatnya bekerja
- c. Budaya mempermudah penerusan komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan
- d. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan

²⁴ *Ibid.*, hal. 12.

- dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- e. Budaya mendorong stabilitas sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
 - f. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan membentuk perilaku serta sikap karyawan.

3. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins dalam Rukmana, mengungkapkan aspek-aspek atau dimensi yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi, yaitu:²⁵

- a. *Individual initiative*

Individual initiative (inisiatif individu) mempunyai makna seberapa jauh tingkatan tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki.

- b. *Risk Tolerance*

Risk Tolerance (toleransi risiko) bermakna seberapa jauh dorongan karyawan untuk dapat lebih agresif, inovatif, dan berani menghadapi risiko.

- c. *Direction*

Direction (arah) mempunyai makna seberapa jauh organisasi menentukan tujuan yang akan dicapai dan kinerja yang diharapkan.

- d. *Integration*

Integration (integrasi) bermakna sejauh mana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk beroperasi dalam satu koordinasi yang baik.

²⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 40.

e. *Management Support*

Management Support (dukungan manajemen) mempunyai mana seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap para bawahannya.

f. *Control*

Control (kontrol) bermakna sejauh mana peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.

4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi sebagaimana menurut Robins meliputi:²⁶

- a. Inovasi dan pengambilan resiko; sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatikan ke rincian; sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian.
- c. Orientasi hasil: sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang: sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.
- e. Orientasi tim: sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan: sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan: sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

²⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal.171.

5. Budaya Organisasi Menurut Islam

Sebagai konsekuensi logis dari pentingnya manajemen bisnis bagi para karyawan dalam melakukan kegiatan bisnis, maka perlu dibangun budaya organisasi Syariah, agar pebisnis betul-betul menjadi pebisnis yang berbudaya dalam melaksanakan bisnisnya.²⁷ Budaya organisasi menurut Islam merupakan internalisasi agama dalam kehidupan sehari-hari, internalisasi berarti proses penghayatan (pemberian makna) bagi motivasi, pola pikir, pola hidup atau tindakan. Dalam konteks agama, internalisasi dapat dipahami sebagai proses pemahaman agama dalam kehidupan seseorang seperti misalnya pola pikir atau tindakan seseorang dalam kaitannya dengan kehidupan pribadi, interaksinya dengan orang-orang yang dipimpinnya, dan dengan yang maha Kuasa (Allah SWT). Pentingnya internalisasi ini telah diingatkan oleh Allah di dalam Al Qur'an dalam ayat berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ

إِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”* (Q.S Al Hasyr:18).²⁸

Budaya organisasi memiliki manfaat yang sangat strategis dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan mapan akan berdampak sangat positif terhadap kehidupan sebuah

²⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hal. 17.

²⁸ Tim Pelaksanan Pentashihan Mushaf Al Qur'an, *Al Qur'an Perkata, Transliterasi, Terjemah Perkata*, Sahabat, Klaten, 2013, hal. 252.

organisasi dan perusahaan. Bahkan tidak hanya sekedar bermanfaat secara materiil namun juga memiliki dampak spiritual dan kebarokahan.

Jika seorang muslim bekerja dengan mencurahkan kemampuannya secara tekun dan optimal maka akan berdampak positif terhadap nilai profesionalisme. Disebutkan bahwa makna profesionalisme bukan terdefiniskan dari tingginya suatu gaji yang diterima. Justru profesionalisme adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Gaji atau bayaran yang tinggi yang diperoleh oleh seseorang merupakan akibat dari pekerjaan yang dilakukan dengan kesungguhan, optimal dan tidak asal-asalan, dikemukakan bahwa bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.

Profesionalisme dan keterlibatan kerja akan dapat dibangun jika tercipta budaya organisasi yang kondusif. Secara fakta dapat dibuktikan adanya korelasi yang sangat kuat positif antara budaya kerja yang optimal dengan profesionalisme. Dimana semakin bagus budaya suatu organisasi maka tingkat profesionalisme Sumber Daya Manusia semakin bagus. Namun demikian, dapat diyakinkan bahwa jika kondisi budaya kerja yang buruk maka tingkat profesionalisme akan semakin menurun. Jadi profesionalisme akan sangat tergantung pada budaya kerja, sedang budaya kerja tergantung juga pada kondisi dalam suatu organisasi atau perusahaan.²⁹

Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun al hadits yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja. Jadi orang yang mukmin, dia digambarkan senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya ketika di lingkungan suatu pekerjaan maka mereka diperintahkan untuk selalu

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hal. 96.

berfikir dan beraktivitas secara produktif. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja (produktivitas) akan dijamin mencapai tujuan. Dengan cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek dsb. dalam Islam justru dinilai kontraproduktif dan menciptakan organisasi dan perusahaan yang tidak berbudaya.

Demikian halnya, karyawan yang memelihara dan menjalankan amanah yang telah disanggupi dipikulnya merupakan bagian dari sebuah budaya kerja produktif. Hal ini sangat beralasan, sebab jika dicermati banyak target pekerjaan yang tidak tercapai disebabkan para karyawan tidak amanah. Berapa banyak jobs instruction ataupun juga *Standard Operational Product (SOP)* yang tidak dijalankan sama sekali atau dijalankan tidak optimal sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja. Inilah kiranya budaya organisasi sangat memiliki manfaat yang demikian besar dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Kinerja Menurut Islam

Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai sumber ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara ciptaan dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja merupakan salah satu tugas dari Allah yang mengandung kewajiban dan hak bagi manusia. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya kehidupan yang

bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.³⁰

Cara kerja perusahaan menurut Islam tidak dapat berjalan dengan suatu maksud saja (dalam arti hanya mendapatkan keuntungan saja) melainkan harus mempertimbangkan kepentingan orang lain atau umum. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkannya cara kerja kinerja dalam Islam harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariat.³¹

Nilai penting posisi kerja dalam Islam antara lain sebagai berikut:³²

1) Kerja dan Eksistensi Manusia

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhiratnya. Agama juga menjadikan kerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang Islam. Karena berhasil / gagal dan tinggi / rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya :*“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka*

³⁰Dawam Rahardja, *Islam dan Transformasi Social Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hal. 247.

³¹M Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dhara Bhakti Primayasa, Yogyakarta, 1997, hal. 152.

³² *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”
(QS. Al-Kahfi:7).³³

Dengan demikian, lulus/tidaknya manusia dalam menghadapi ujian hidup di dunia ini dapat dilihat dari amal atau kerja yang telah dilakukan. Apalagi manusia diberikan tugas sebagai khalifah yang bertugas sebagai pemakmur bumi. Hal tersebut merupakan tugas besar yang jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh, mustahil rasanya bila amanah tersebut dapat dilaksanakan. Manusia yang eksis muncul karena kerja dan kerja itulah yang membentuk eksistensi kemanusiaan. Pandangan ini sejalan dengan salah satu inti sari dari QS. An-Najm/53:39 yang menjelaskan bahwa manusia tidak akan memperoleh suatu apapun tanpa usaha yang ia lakukan sendiri. Dengan bekerja, manusia memperoleh sebuah peran dalam mempertahankan penghidupannya. Bekerja yang baik adalah bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

2) Dari Iman sampai Kerja

Perlu diperhatikan bahwa Allah bila menyebut perkataan, **الذين** **وعملوا** dalam ayat-ayat al-Qur'an selalu menyambunginya dengan **الصالحات**. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa iman harus disertai amal saleh atau pekerjaan baik. Amal saleh adalah penjelmaan dari iman. Iman yang tidak melahirkan amal saleh dapat disebut iman yang mandul. Maka, Islam menghubungkan aqidah dengan perilaku yang dituntutnya secara mutlak. Sehingga iman atau aqidah memancar, mengarahkan dan berpengaruh amat positif terhadap perilaku pemiliknya. Menurut Isa 'Abduh dan Ahmad Isma'il Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu kerja yang dilandasi taqwa, iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif dan didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan

³³ Al Qur'an Surat An Najm Ayat 39-41, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hal. 527.

bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya. Jadi, kerja atau amal didukung oleh kesehatan dan ilmu pengetahuan, yang secara dinamis merupakan bagian urgen dan sistematis dari iman sampai ke amal saleh. Ketiganya (iman, amal dan ilmu) secara organis berhubungan amat erat.

3) Kerja dan Tanggung Jawab

Bekerja demi terselenggaranya *ma'isyah* atau kehidupan yang baik merupakan kewajiban. Keharusan kerja bagi manusia mencapai tingkat tugas istimewa hingga keengganan mereka untuk bekerja bukan sekedar maksiat yang merugikan orang yang bersangkutan saja. Kerja disukai oleh Allah dan Rasul-Nya bila kerja itu dilaksanakan sungguh-sungguh dilandasi niat mencari ridho-Nya.³⁴

4) Hukum Bekerja dan Beretos Kerja Tinggi

Berdasarkan kaidah syar'iyah, "sesuatu amal wajib yang tidak tertunaikan, tidak sah tanpa dilakukannya sesuatu itu, konsekuensi logisnya sesuatu itu ikut menjadi wajib hukumnya". Dengan demikian, bekerja guna memenuhi kebutuhan anak dan keluarga sebagaimana tersebut di atas hukumnya pun menjadi wajib, kalau tanpa kerja, amanah berupa anak dalam keluarga akan terlantar, amanah itu lalu tidak dapat dipenuhi sebagaimana mestinya. Islam menempatkan posisi kerja pada posisi sentral yang berhubungan erat bahkan tidak terpisahkan dari keimanan. Dengan demikian, hukum bekerja dalam Islam adalah setara dengan wajib, manakala sesuatu yang mensyaratkan merupakan sesuatu yang hukumnya wajib.

5) Etika kerja

Etika di sini bukan sekedar etika dalam artian bahwa sesuatu yang bersifat formalitas yang mengikat. Etika di sini lebih condong pada karakteristik yang muncul akibat dari bekerja. Ada dua pola hubungan yang muncul dari etika kerja Islami sebagai tata cara

³⁴ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

menumbuhkan akhlak Islami dalam bekerja, yaitu: *hablumminannas* dan *hablumminallah*.³⁵

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individual antara lain produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah berhasil dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Sedangkan indikator kinerja organisasional antara lain : jumlah keuntungan yang diperoleh, jumlah produk yang dihasilkan atau layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan. Pertanyaan yang relevan dengan aspek ini antara lain : Untuk individual : Seberapa baik karyawan mencapai target yang telah ditetapkan? Berapa banyak produk yang dihasilkan? Apakah kinerja karyawan lebih baik dibanding waktu yang lalu? Berapa banyak layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan.³⁶

Pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensif meliputi .³⁷

- 1) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai, dan mengelola kinerja para karyawan.
- 2) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi non profit untuk mencapai tujuannya.
- 3) Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolok ukurnya.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, BP UNDIP, Semarang, 2004, hal. 40.

³⁷ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013. Hal.178.

- 4) Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi.

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi non-profit yang memperkerjakannya. Untuk itu, aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat di dalam analisis pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan.³⁸

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan membuat kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian makakerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Juga bisa dipahami kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja suatu organisasi (perusahaan) tidak bisa didapatkan begitu saja, tetapi didapatkan melalui proses kerja yang disebut manajemen. Jadi singkatnya kinerja itu adalah hasil dari pelaksanaan proses manajemen (manajemen kinerja).³⁹

Kinerja individu atau pekerjaan merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini

³⁸ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013. hal.178.

³⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2014, hal. 259.

dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.⁴⁰

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja :⁴¹

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhannya dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- 3) Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.

⁴⁰ Sudarmanto, *Op. Cit.*, hal.8.

⁴¹ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hal.179-180.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.⁴² Jerry Harbour dalam buku *The Basics of Performance Measurement*, merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:⁴³

- 1) Produktivitas; kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa
- 2) Kualitas; pemroduksian barang dan jasa yang di hasilkan memenuhi standar kualitas.
- 3) Putaran waktu; waktu yang di butuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/konsumen.
- 4) Penggunaan sumber daya; sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut
- 5) Biaya; biaya yang diperlukan

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus antara lain sebagai berikut :

1. Syamsul Hidayat dan Heru Kurnianto (2016), *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional*, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etika kerja Islam sebagai variabel independen pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Hasil penelitian

⁴² Sudarmanto, *Op. Cit.*, hal.11.

⁴³ Sudarmanto, *Op. Cit.*, hal.13.

menunjukkan lima hipotesis yang diterima yaitu: ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja; dan satu hipotesis yang ditolak yaitu: pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.⁴⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hidayat dan Kurnianto adalah sama-sama membahas mengenai etika kerja islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hidayat dan Kurnianto yaitu dalam penelitian ini fokus permasalahannya membahas pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Nel Arianty (2014), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r = 0,680$, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan adalah kuat. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan diuji dengan determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar: 46,23%, yang berarti bahwa sekitar 46,23% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (budaya organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 46,23%. Sisanya sebesar 53,77% dipengaruhi xy oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kebijakan penggajian, pengawasan, pimpinan, rekan kerja, promosi jabatan dan lain-lainya. Nilai koefisien korelasi *product moment* (r) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t , dan diperoleh nilai sebesar 5,938. Nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,020. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$

⁴⁴ Syamsul Hidayat dan Heru Kurnianto Tjahjono, *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional*, Jurnal yang dipublikasikan (2016), hal. 625.

yaitu $5,938 > 2,020$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.⁴⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Arianty adalah sama-sama membahas mengenai budaya organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Arianty yaitu dalam penelitian ini fokus permasalahannya membahas pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Ida Ayu dan Peniel Siregar (2009), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk*, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.⁴⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ayu dan Siregar adalah sama-sama membahas mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ayu dan Siregar

⁴⁵ Nel Arianty, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 02 ISSN 1693-7619, 2014, hal. 144.

⁴⁶ Ida Ayu Brahmawati dan Peniel Siregar, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 7 No. 1 2009, hal. 238.

yaitu dalam penelitian ini fokus permasalahannya membahas pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Faizal Nurmatias (2015), *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, Pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.⁴⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nurmatias adalah sama-sama membahas mengenai etika kerja islam dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nurmatias yaitu dalam penelitian ini fokus permasalahannya membahas pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. Dewi Sandy (2013), *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Tujuan utama pembangunan Negara Indonesia di bidang sumber daya manusia dewasa ini adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat Indonesia yang sejahtera. Hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap

⁴⁷ Faizal Nurmatias (2015), *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddun Ummah, Vol. 01, No. 1, ISSN : 2477-3131, 2015, hal.1.

Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.⁴⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sandy adalah sama-sama membahas mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sandy yaitu dalam penelitian ini fokus permasalahannya membahas pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

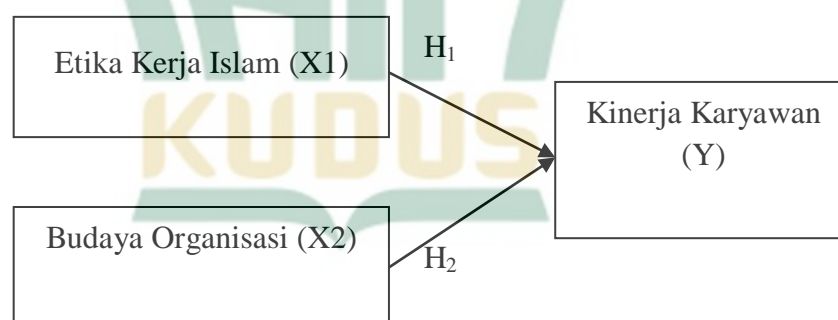
Selain itu organisasi juga memerlukan pemimpin yang mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan di bidangnya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memotivasi bawahan, agar mau melaksanakan pekerjaan dengan produktif untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, seseorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya diperlukan gaya untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya, dimana gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang pemimpin di perusahaan berbeda-beda. Seseorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang dapat digunakannya dalam mempengaruhi bawahannya.

⁴⁸ Dewi Sandy Trang, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 ISSN 2303-1174, 2013, hal. 208.

Kinerja adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi. Sejumlah penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kinerja seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen, dukungan, kepercayaan terhadap organisasi serta gaya kepemimpinan yang digunakan.⁴⁹

Kinerja bagi organisasi adalah penting peranannya. Tanpa keterlibatan karyawan dalam kinerja, maka organisasi menjadi sebuah sistem sosial yang lemah dan tertinggal dalam kompetisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, maka digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



⁴⁹ I Komang Adi dan Ayu Dewi Adnyani, *Op. cit.*, hal. 7227.

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵⁰

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.

1. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap dan tingkah laku yang jujur, baik, bermoral dan berkemanusiaan merupakan ciri orang yang mempunyai etika kerja islami dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mendorong para nasabah atau konsumen senang dengan kinerja yang dilakukan dan menjadikan minat nasabah lebih tinggi dalam menggunakan produk yang ditawarkan.⁵¹ Hasil penelitian Nurmatias⁵² serta Hidayat dan Kurnianto⁵³ menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis mengenai pengaruh etika kerja islami terhadap minat nasabah dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_{01} : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

⁵⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal. 67.

⁵¹Indriyo Gitosudarmo, *Op. Cit.*, hal. 177.

⁵²Faizal Nurmatias, *Op. Cit.*, ha. 1.2.

⁵³Syamsul Hidayat dan Heru Kurnianto Tjahjono, *Op. Cit.*, hal. 626.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keberhasilan organisasi. Hal-hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi. Hasil penelitian Ayu dan Siregar⁵⁴ serta Arianty⁵⁵ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho₂ : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

⁵⁴ Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar, *Op. Cit.*, hal. 239.

⁵⁵ Nel Arianty, *Op. Cit.*, hal. 145.