

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Budaya Organisasi

##### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, diantut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasikan dalam diri para anggota, menjiwai setiap orang di dalam organisasi.<sup>1</sup>

Menurut Robbins, menyatakan bahwa “*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*”. Definisi tersebut dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu nilai, kepercayaan, praktek-praktek yang menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi akan menuju pada suatu sistem yang dianut dan diterima oleh suatu organisasi dan akan menjadi karakteristik yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.<sup>2</sup>

Amstrong juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang

---

<sup>1</sup> Bambang Nurakhim dll, *Budaya Organisasi* (Koto Baru, 2023), 3

<sup>2</sup> Mulyaningsih, *Budaya Organisasi* (CV Kimfa Mandiri, 2018), 11

bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan.<sup>3</sup>

Dari beberapa definisi yang sudah di sebutkan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan-kebiasaan seseorang atau kelompok manusia yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja dalam organisasi.

## **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.<sup>4</sup>

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi belakangan ini menjadi suatu tinjauan yang cukup menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Setiap organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, kesiambangan, dan kesejahteraan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Mulyaningsih, *Budaya Organisasi* (CV Kimfa Mandiri, 2018), 12

<sup>4</sup> Djoko Soelistya, et.al, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: 2022), 10

<sup>5</sup> Ibid., 19

Berikut adalah beberapa fungsi dari budaya organisasi, diantaranya:

a. Meningkatkan rasa kepemilikan

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu.

b. Alat untuk mengorganisir

Sebagai alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan suatu perusahaan. Maksudnya, mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk satu kesatuan.

c. Meningkatkan kekuatan organisasi

Meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tersebut dan sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tingkah laku para anggotanya.<sup>6</sup>

d. Mengontrol perilaku

Fungsi budaya organisasi sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku setiap anggota di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawannya. Perilaku merupakan serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya, yang mencakup sistem atau organisme lain di sekitarnya serta lingkungan fisik.

e. Mendorong kinerja anggota

Membantu mendorong seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan performa kerja, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Jadi, mereka harus sadar bahwa kepentingan bersama harus lebih diprioritaskan.

---

<sup>6</sup> Djoko Soelistya, et.al, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: 2022), 10

f. Menentukan tujuan organisasi

Sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan dan tidak. Tujuan adalah penjabaran dari visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.<sup>7</sup>

Menurut Robbins, budaya menjalankan beberapa fungsi di dalam organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan batas berperilaku dalam organisasi
- b. Budaya memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan diri sendiri
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial
- e. Mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.<sup>8</sup>

### 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut pandangan Robbins dalam buku karangan Ismail Nawawi ada tujuh karakteristik budaya organisasi, diantaranya ialah:

- a. Inovasi dan berani dalam mengambil resiko, artinya sejauh mana para sumber daya insaninya di dorong untuk terus berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada detail, artinya sumber daya insani dituntut untuk lebih cermat serta mampu untuk menganalisis dengan lebih terperinci.
- c. Berorientasi pada hasil, artinya manajemen harus lebih memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Berorientasi dengan manusia, artinya sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil orang-orang di dalam organisasi tersebut.

---

<sup>7</sup> Djoko Soelistya, et.al, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: 2022), 10

<sup>8</sup> Ibid., 19

- e. Berorientasi dengan tim, artinya sejauh mana keterkaitan dan kerjasama yang di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya insani yang ditanamkan.
- f. Agresif, artinya sejauh mana para sumber daya insani memiliki semangat dan terus bersaing serta seberapa jauh sumber daya insani mau menghaddapi resiko di perusahaannya.
- g. Stabilitas, artinya sejauh mana kegiatan organisasi yang mempertahankan *status quo* untuk membandingkan dengan pertumbuhan.<sup>9</sup>

#### 4. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi Islam merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan budaya kerja atau budaya organisasi.<sup>10</sup>

Budaya organisasi Islam merupakan bagian dari ekonomi Islam sudah pasti tidak lepas dari konsep-konsep Islam yang harus dilaksanakan. Menurut Abdul Manan, menyebutkan konsep dasar budaya organisasi Islam antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *al-adl* (keadilan).

Dalam mencermati sebuah budaya, terdapat kebiasaan yang membudaya dan dominan yaitu nilai-nilai inti dan dianut oleh mayoritas anggota organisasi. Sedangkan organisasi atau perusahaan dengan budaya islami yang menjadi budaya dominan adalah budaya yang mencerminkan

---

<sup>9</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh, Berkembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 8

<sup>10</sup> Siti Hidayah dan Sutopo, "Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi," *STIE Dharmaputra Semarang: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, no. 36 (April 2014): 5

Islam. Budaya Islami sudah seharusnya banyak menteladani perilaku Rasulullah SAW.

Menurut Muhammad Syakir Sula, budaya perusahaan yang Islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai Islam yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam suatu perusahaan. Secara rinci indikator budaya Islami yang dapat diterapkan di perusahaan jasa keuangan syariah antara lain:<sup>11</sup>

a) Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan Allah SWT.

karyawan yang memiliki akidah yang lurus, aktifitas kerjanya akan senantiasa berujung kepada ridho Allah. Sehari-hari karyawan akan taat beribadah, shalat tepat waktu, dan mendirikan shalat fardhu berjamaah baik dirumah maupun di kantor. Lebih jauh mereka memelihara ibadah sunnah, terutamaa puasa sunah, shalat tahajud, shalat dhuha. Dengan demikian tercipta pandangan (*image*) bahwa bekerja di lembaga syariah identik dengan kumpulan pribadi-pribadi yang taat dalam beribadah.

b) Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan sesama manusia.

Orang-orang yang berkecimpung dalam lembaga syariah hendaknya menjadi teladan bagi saudara-saudaranya yang berada diluar lembaga. Kehidupan keluarganya baik, hubungan dengan masyarakat baik.

c) Berdoa sebelum dan sesudah bekerja

Setiap muslim hendaknya senantiasa berdoa dalam setiap keadaan, terlebih saat sedang ditimpa kesulitan atau menghadapi sesuatu permasalahan. Namun keputusan doa tersebut dikabulkan atau tidak merupakan hak prerogative Allah. Karenanya umat Islam, termasuk di dalamnya pengusaha muslim dan praktisi syariah seharusnya memanfaatkan peluang kemudahan yang diberikan Allah agar diri, keluarga, usaha, dan bisnisnya berhasil.

---

<sup>11</sup> Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Impementasai*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 153

d) Berdoa sebelum dan sesudah rapat

Dengan berdoa sebelum dan sesudah rapat diharapkan segala permasalahan yang dibahas mendapat tuntunan dan bimbingan dari Allah ta'ala sehingga memperoleh solusi yang tepat dan berkah.

e) Budaya salam

Salam menjadi jati diri perusahaan (*corporate identity*). Untuk lembaga syariah salam menggunakan kalimat “assalamualaikum” baik ketika bertemu maupun memasuki ruangan, maka dijawab dengan “walaikumsalam wa rahmatullah wa barakatuh” atau paling tidak dijawab “walaikumsalam”.

f) Sikap ramah dan melayani

Sikap ramah dan melayani merupakan salah satu prinsip bisnis Islam yang sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW pernah mengatakan bahwa “pengurus/pengusaha itu adalah pelayan bagi *customer*-nya.” Untuk mencairkan suasana, sikap yang hendaknya dibiasakan adalah sikap *tabassum* (tersenyum).

g) Berbusana Islami

Karyawan yang bekerja pada lembaga syariah haruslah memperlihatkan nuansa syariah, senantiasa tampil bersih, rapi. Karyawan perempuan maupun laki-laki berbusana berdasarkan aturan syariat Islam, sehingga dengan busana yang dikenakan orang akan tahu bahwa dia bekerja di lembaga syariah. hal ini otomatis akan menjadi kontrol bagi yang bersangkutan dalam bersikap dan berperilaku.

h) Lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan Islami

Susana ruangan yang Islami juga menjadi identitas perusahaan atau lembaga dengan symbol-simbol Islam. Ada tempat menjalankan ibadah shalat. Lingkungan dan ruangan bersih, kebersihan secara fisik selalu di jaga. Area kerja teraa nyaman karena ada larangan merokok ditempat kerkja apalagi di dalam kantor.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Impementasai*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 153

i) Ceramah dininyah rutin maupun berkala

Di perusahaan diselenggarakan ceramah dan diskusi keislaman secara periodik. Manajemen tidak akan merasa rugi meskipun ceramah tersebut menyita jam kerja. Karena pada dasarnya peningkatan ilmu agama akan sangat bermanfaat bagi mental karyawan yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja dan berkah ilahi. Materi ceramah atau kajian bisa bermacam-macam, mulai dari akhlak, aqidah, syariah, yang di dalamnya terdapat wawasan ilmu pengetahuan tentang muamalah, ekonomi Islam, etika bisnis Islam dan lain sebagainya.<sup>13</sup>

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Suyadi Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>14</sup>

Menurut Robbins, menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 153

<sup>14</sup> Bambang Nurakhim dll, *Budaya Organisasi* (Koto Baru: 2023), 52

<sup>15</sup> Novia Ruth Silaen et.all, *Kinerja Karyawan* (Bandung: 2021), 31

Kinerja SDI merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sumber daya insani dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>16</sup>

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.<sup>17</sup>

Selain itu, menurut Atmosoeparto kinerja suatu organisasi juga sangat dipengaruhi dari faktor internal yang berasal dari tujuan organisasi itu sendiri, target yang harus dicapai serta sesuatu yang ingin dihasilkan oleh suatu perusahaan, diantaranya: Struktur organisasi, merupakan desain tugas dan fungsi yang menjadi tupoksi unit perusahaan yang mencerminkan struktur formal suatu organisasi. Sumber daya insani, asset yang harus dijaga kualitasnya oleh perusahaan, karena SDI merupakan penggerak jalannya organisasi. Budaya organisasi, menjadi ciri khas dan identitas perusahaan, serta dijadikan dasar dalam berperilaku seorang karyawan dalam perusahaan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Novia Ruth Silaen et.al, *Kinerja Karyawan* (Bandung: 2021), 30

<sup>17</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Insani (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 193

<sup>18</sup> Hassel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2015), 102

### 3. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui hasil dari kinerja seseorang maka diperlukan sebuah penilaian. Penilaian kinerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan secara teratur untuk memantau dan menguji kinerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir, penilaian kinerja adalah suatu prosedur terstruktur yang digunakan organisasi untuk mengatur keseluruhan kinerja karyawan dalam rentang waktu yang spesifik.<sup>19</sup> Penilaian ini dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi dan memberikan data faktual mengenai kinerja karyawan yang bisa dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan baik bagi pegawai maupun kepentingan perusahaan itu sendiri.

Menurut Rivai dan Segala, tujuan perusahaan menerapkan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Setiap karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas kerjanya sehingga akan tercapai suatu hasil seperti yang diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan.

b. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kinerja ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, karena semakin baik prestasi yang dicapai maka karyawan tersebut akan mempertahankan prestasi yang lebih baik lagi disetiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

c. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Selain itu, dampak yang dihasilkan dari adanya penilaian ini adalah karyawan akan merasa adil dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dan selalu mengerjakan tugas tersebut dengan sungguh-sungguh.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 185

<sup>20</sup> Rivai dan Ella Segala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013, 157)

#### **4. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins, berikut indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya yaitu:

a. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seseorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.<sup>21</sup>

#### **5. Kinerja dalam Perspektif Islam**

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut agama Islam, setiap individu dituntut untuk mandiri. Dengan arti lain seseorang dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan cara bekerja.

---

<sup>21</sup> Novia Ruth Silaen et.al, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6

Dalam konsep Islam bekerja adalah suatu kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari yang bersangkutan. Ajaran Islam menyampaikan bahwa bekerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja dia sedang beribadah kepada Allah dan itu merupakan sebuah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi mencakup fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu ia mencapai kesuksesan di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

Ketika seorang muslim bekerja ini berarti bertujuan dengan setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an surat At-Taubah : 105,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيَبْيُحِكُم بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*“Artinya: dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasull-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Surat At-Taubah: 105 ini menekankan tentang pentingnya berbuat baik dan melakukan tindakan yang bermanfaat. Dalam konteks kinerja, ayat ini bisa diartikan sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas dan melakukan yang terbaik dalam segala aspek kehidupan. Kinerja yang baik mencerminkan komitmen kita untuk berkontribusi positif, baik di tempat kerja maupun dalam masyarakat.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip dari ayat tersebut, individu dapat berusaha untuk berperilaku etis, bekerja keras, dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi orang lain.

## **6. Indikator Kinerja menurut Islam**

Indikator kinerja dalam perspektif Islam berdasarkan penelitian dari Alimuddin mengemukakan ada empat elemen penilaian kinerja sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

- a. **Material**, elemen ini menekankan pada pencapaian hasil fisik dan material dalam perusahaan. Dalam Islam, pencapaian ini harus sejalan dengan prinsip etika dan tidak merugikan orang lain. Contohnya adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
- b. **Mental**, fokus pada kemampuan kognitif dan intelektual individu. Penilaian ini mencakup aspek kreativitas, kemampuan problem solving, dan sikap positif dalam bekerja.
- c. **Spiritual**, elemen ini menilai hubungan individu dengan nilai-nilai spiritual mempengaruhi kinerja. Kinerja yang baik dianggap tidak hanya dari hasil, tetapi juga dari niat dan integritas. Seperti lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT serta menganggap bekerja sebagai sarana beribadah kepada Allah dan selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Moch. Zainuddin dan Addini Nasikah, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Laznas Nurul Hayat Kediri)," *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development* 04, no. 02 (Desember 2020): 17-18

- d. Persaudaraan, mengedepankan pentingnya hubungan sosial dan kolaborasi dalam lingkungan kerja. Penilaian ini mencakup kemampuan berinteraksi, membangun jaringan, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.<sup>23</sup>

Keseluruhan elemen ini menciptakan kerangka penilaian yang holistic, menekankan keseimbangan antara pencapaian duniawi dan spiritual.

---

<sup>23</sup> Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus Pada PT.Inalum),“ *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, IV, no. 02 (Juli, 2019): 282