

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah segala sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan menopang perilaku manusia, sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai pekerjaan yang ideal.²⁵

Hal ini biasanya dilakukan oleh seorang manajer dengan cara memberikan motivasi, dorongan, dan dukungan kepada bawahan ataupun karyawannya. Tujuannya untuk membantu memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dan tentunya sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Abraham Maslow (Robins dan Judge) mengungkapkan teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Dia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat lima hierarki dari Kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah²⁶:

- 1) Fisiologis
- 2) Rasa aman
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

Oleh karena itu, menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang, seorang pimpinan perusahaan perlu memahami tingkat hierarki kebutuhan yang dia jalani saat ini dan tentunya fokus untuk memenuhi tingkat kebutuhannya tersebut. Begitu pula dengan karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan.

²⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016).

²⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009). 124.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer, dalam Machrony, motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kondisi usaha batin yang secara beragam digambarkan sebagai keinginan, keinginan, kebutuhan, motivasi, dan lain-lain.²⁷ Motivasi dapat dipahami sebagai keadaan mental dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, menggerakkan aktivitas (gerakan) dan mengarahkan atau mengarahkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan untuk memuaskan atau meringankan ketidakseimbangan.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu berdasarkan tujuan pribadi. Sikap dan nilai tersebut merupakan immaterial yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam rangka mencapai tujuannya. Motivasi terdiri dari dua faktor, yaitu orientasi perilaku kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (kekuatan usaha individu dalam bekerja).²⁸

2. Dasar Hukum Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak terlepas dari kata *need*. Kebutuhan adalah potensi seseorang untuk dipenuhi atau ditanggapi. Jawaban atas kebutuhan tersebut terwujud dalam bentuk tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut dan akibatnya orang tersebut merasa atau menjadi puas. Jika kebutuhan tidak terpenuhi, itu akan selalu muncul kembali sampai kebutuhan yang diinginkan terpenuhi.

Motivasi memainkan peran penting bagi manusia karena tidak ada yang akan memuaskan semua kebutuhan kita dan mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali kita berusaha untuk mencapainya sendiri. Orang dengan motivasi yang kuat dalam dirinya yang selalu memiliki niat yang tulus dan selalu berusaha, berbuat baik menurut Islam dapat dipahami dalam arti umum dan dalam arti khusus.

²⁷ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, (Jakarta, 2005), 119.

²⁸ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, (Jakarta, 2013), 837.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
لَا شَرِيكَ لَهُ ۚ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: Katakanlah (Muhammad): "Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam, tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama berserah diri." (Q.S. al-An'am ayat 162–163).

Sebagaimana dijelaskan oleh Ibnu Katsir, pengertian dari ayat tersebut merupakan sebuah pendorong yang membantu seseorang (pegawai) melupakan rasa lelah, letih dan jenuh dalam mengerjakan pekerjaan mereka semaksimal mungkin. Islam sangat mementingkan niat dan motif kerja, kejujuran niat dan kemurnian motif dalam bekerja oleh Allah SWT akan diubah yang awalnya pekerjaan tentang masalah dunia menjadi masalah akhirat, dan sebaliknya pekerjaan yang awalnya mengenai masalah akhirat, dikarenakan memiliki niat dan motif yang jelek atau buruk, akan menjadi sia-sia dimata Allah SWT.

3. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan harus memiliki kesempatan untuk ikut menentukan tujuan yang ingin dicapai pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu tentang upaya menyelesaikan tugas.

c) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin menyadari bahwa bawahan (karyawan) memiliki peran dalam mencapai tujuan.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Seorang pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memperhatikan apa yang diinginkan bawahan, akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.²⁹

4. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya tindakan yang akan mempengaruhi serta merubah perilaku seseorang, Fungsi tersebut adalah:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan,
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah,
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari sebuah motivasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan menggerakkan ataupun mengarahkan seseorang sehingga menimbulkan keinginan dan kemauan seseorang tersebut dalam melakukan hal yang bertujuan untuk mencapai hasil ataupun tujuan yang telah ditetapkan.³⁰

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa:

- a) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b) Untuk meningkatkan produktivitas kerja.

²⁹ Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, 33.

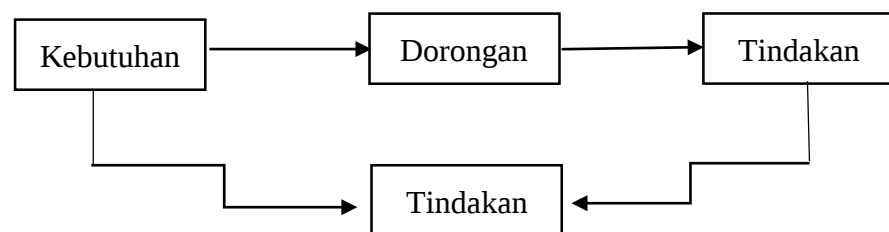
³⁰ H Wahyu Fitri, 2012, "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016, 45.

- c) Untuk mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- d) Untuk meningkatkan kedisiplinan.
- e) Untuk mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- g) Untuk meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi dari karyawan.
- h) Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- i) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab.

6. Teori Motivasi

a) Teori Kepuasan

Teori ini didasarkan pada kebutuhan pribadi dan faktor kepuasan yang menyebabkan seseorang berperilaku dan berperilaku tertentu. Teori ini berfokus pada faktor-faktor internal seseorang yang memperkuat, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku seseorang. Teori ini berupaya menjawab pertanyaan tentang kebutuhan apa saja yang harus terpenuhi sehingga mendorong etos kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu merupakan keinginan untuk mencapai kepuasan materiil dan non materiil yang diperoleh dari hasil kerja.



Ketika kebutuhan dan kepuasan mereka terpenuhi dengan lebih baik, semangat kerja mereka juga meningkat. Oleh karena itu, teori ini pada dasarnya berasumsi bahwa orang bertindak untuk memuaskan kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan, semakin besar keinginan seseorang. Kebutuhan yang ingin dicapai seseorang dan tingkat kepuasannya mencerminkan etos

kerjanya. Hal ini disebut *content theory*. Salah satu tokoh yang mempopulerkan teori kepuasan ini adalah Abraham H. Maslow yang dinamai dengan teori hierarki

1. Abraham H. Maslow (Teori Hierarki)³¹

a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*).

Kebutuhan ini merupakan tingkatan paling dasar yang diungkapkan oleh Maslow. Kebutuhan yang paling dasar ini berkaitan dengan kebutuhan akan makan, minum, pakaian yang mengharuskan seseorang mau untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Karena dengan bekerja, mereka akan mendapatkan imbalan berupa gaji yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan rasa aman ini menurut Maslow merupakan kebutuhan lanjutan dari kebutuhan sebelumnya. Ketika kebutuhan yang mendasar sudah terpenuhi, maka seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan seperti contoh memberikan tunjangan kerja yang aman dan nyaman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, memberikan jaminan kepastian kerja, dll.

c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*).

Kebutuhan selanjutnya yaitu hubungan sosial atau *social needs*, Maslow mengungkapkan bahwasanya kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan tingkat ke tiga. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain dan hanya bisa terpenuhi bersama masyarakat. tentunya setiap orang butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, dan diakui keberadaannya oleh orang lain.

d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*).

Setiap manusia, siapapun itu pasti membutuhkan yang namanya penghargaan diri entah dari diri sendiri ataupun dari orang lain.

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009), 124.

Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri seseorang.

e) Aktualisasi diri (*self actualization*).

Kebutuhan paling tinggi menurut Maslow adalah kebutuhan yang berkaitan dengan aktualisasi diri. Untuk memenuhi kebutuhan ini, seseorang melakukan suatu tindakan bukan atas dasar orang lain melainkan atas dasar kemauan dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini, seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal.

b) Teori Motivasi Proses

Teori satu ini sedikit berlawanan dengan teori yang telah disebutkan diatas. Teori motivasi proses ini lebih memusatkan perhatiannya terhadap bagaimana motivasi ini bisa terjadi. Dengan kata lain, teori ini berusaha untuk menjawab pertanyaan terkait dengan bagaimana memelihara, menguatkan, meningkatkan, mengarahkan dan menghentikan perilaku dari masing-masing individu agar tetap konsisten dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan keinginan perusahaan tempat individu itu bekerja. Teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seorang dari individu bekerja dan bagaimana hasil yang diperoleh setelahnya. Terdapat tiga teori motivasi proses yang diantaranya :

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Penekanan yang dilakukan dalam teori ini didasarkan pada kekuatan yang memotivasi seseorang agar mau bekerja dengan giat dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal itu bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasan, maka tentunya ia akan bekerja dengan giat .

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Penekanan yang dilakukan dalam teori ini terkait dengan ego yang dimiliki oleh setiap manusia yang selalu mendambakan yang namanya keadilan dalam hal apapun itu. Ketika seorang atasan bertindak atau berlaku adil terhadap bawahannya, maka hal itu akan menjadi daya gerak yang akan memotivasi mereka untuk giat dalam bekerja.

3. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Penekanan yang dilakukan dalam teori ini lebih kepada hubungan sebab dan akibat. Misalnya pemberian bonus atau reward kepada karyawan, pemberian itu dilakukan bukan tanpa sebab, akan tetapi pemberian itu diberikan atas dasar prestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan finansial yang diperoleh karyawan atas jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh. Kompensasi merupakan penghasilan ataupun pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa yang diberikan.³²

Terdapat ayat al-Qur'an yang menjelaskan tentang ganjaran yang berarti imbalan ataupun upah didalam al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka

³² Hasibuan Malayu S.P, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002),

kerjakan”.

Dari surah An-Nahl diatas menjelaskan bahwa bagi orang-orang yang mengerjakan amal shaleh, misalnya bekerja, niscaya Allah akan membalas amalnya. Surah an-Nahl di atas lebih lanjut menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menerima balasan dari Allah. Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam Islam tidak ada diskriminasi upah selama pekerjaan yang dilakukan sama. Jika mereka mengerjakan pekerjaan yang halal, maka pahala Allah akan datang kepada mereka secara langsung di dunia (kehidupan yang baik dan makanan yang halal) dan di akhirat (berupa pahala).

Menurut Veitzal, kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbal balik atas kontribusi jasa yang mereka berikan untuk perusahaan.³³ Menurut Sedarmayanti kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Tujuan dari kompensasi adalah untuk menghargai kinerja karyawan, menjamin keadilan semua karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan.³⁴

Berikut ini adalah komponen-komponen yang terdapat pada kompensasi yang akan dijadikan indikator oleh peneliti, yaitu:

- a) Kompensasi yang bersifat finansial. Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas;
- b) Kompensasi bersifat nonfinansial. Kompensasi nonfinansial terdiri dua macam yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

³³ Veitzal dan Sagala Jauvani, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan” (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 741

³⁴ Sedarmayanti, “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (Bandung: Mandar Maju, 2007), 239.

2. Tahapan-tahapan pemberian Kompensasi

Proses ataupun tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas :

- a) Menggelar survey yang berkaitan dengan kompensasi, artinya melakukan survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan untuk jenis pekerjaan yang sama di perusahaan lain.
- b) Menentukan jumlah besar kecilnya nilai tiap-tiap pekerjaan dalam sebuah perusahaan dengan cara evaluasi pekerjaan.
- c) Mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang sama atau sejenis dengan tingkat kompensasi yang sama juga.
- d) Menetapkan nilai besar kecilnya tingkat kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.
- e) Menyesuaikan nilai besar kecilnya tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:³⁵

- a) Saling menjaga ikatan kerja sama.

Pemberian kompensasi karyawan akan menciptakan sebuah ikatan gotong royong antara manajer dan karyawan. Maka dari itu, untuk mendapatkan penghargaan ataupun kompensasi, tentunya karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan;

- b) Kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, tentunya akan memenuhi kebutuhan psikologis, status sosial dan keinginan dari individu, sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;

³⁵ Hasibuan Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 121.

c) Pengadaan efektif.

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah;

d) Motivasi.

Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya;

e) Stabilitas karyawan.

Pemberian kompensasi secara adil dan layak, maka akan membuat stabilitas karyawan lebih terjamin;

f) Disiplin.

Pemberian kompensasi yang lebih besar, maka sikap disiplin kerja karyawan akan semakin membaik;

g) Pengaruh serikat buruh.

Pemberian kompensasi yang baik, pastinya pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;

h) Pengaruh pemerintah.

Pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upa minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat merupakan alat manajemen perilaku yang sangat berguna karena membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memahami budaya organisasi dan praktiknya di awal karir mereka. Kehadiran budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan menciptakan sistem nilai yang konsisten terhadap pekerjaan karyawan.

Nilai kebersamaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika nilai kebersamaan yang kurang baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan yang mengakar dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, setiap organisasi mempunyai budaya, namun tidak semua budaya perusahaan berdampak sama terhadap perilaku dan perilaku karyawan.

Kreitner dan Kiniecki berpendapat bahwa budaya organisasi adalah keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi, memberikan anggota rasa identitas dan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan mengendalikan perilaku anggota organisasi. hal itu menjelaskan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dan bermanfaat.³⁶

Menurut Umar Husein budaya organisasi memiliki lima aspek yaitu:³⁷

1. Komitmen Karyawan terhadap Organisasi, komitmen karyawan terhadap organisasi seperti perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.
2. Toleransi terhadap konflik, karyawan menyampaikan jika terjadi konflik yang terjadi dan mengemukakan pendapat secara terbuka.
3. Keleluasaan kerja, seorang pemimpin memberikan sebuah keleluasaan atau sebuah kebebasan untuk karyawan dengan cara mempercayai karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, tetapi mengikuti suatu peraturan yang ada.
4. Hubungan yang baik, hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan.
5. Dukungan, organisasi atau atasan dapat memberikan sebuah dukungan dan sebuah pengawasan untuk ketrampilan, mauun pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menrut Stephen P. Robbins budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu.³⁸

³⁶ Robert Kneiter, Angelo Kinieki, *Perilaku Organisasi 2*, Edisi 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

³⁷ Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), 209.

³⁸ Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour* (New York: Prentice Hall International Inc,

- 1) Berperan sebagai rujukan.
- 2) Memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Memudahkan adanya kesepakatan dan kepentingan bersama dibandingkan dengan kepentingan individu.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena bisa membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan membentuk sikap serta perilaku seorang karyawan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah hasil dari kinerja tim atau individu yang baik. Sebaliknya, kegagalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau kolektif yang belum mencapai tingkat optimal. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan juga bergantung pada kualitas dan daya saing dari talenta yang ada.

Kinerja pegawai merupakan masalah pribadi karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajer dapat mengukur kualitas karyawannya dengan melihat keterampilan kerja mereka berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

Didalam Al-qur'an surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan terkait dengan kinerja karyawan, berikut ini merupakan surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

ج
 وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang yang 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.”

Dalam kitab Tafsir Al-Misbah dalam menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 yaitu “Bekerjalah kamu dengan niat karena Allah semata, dengan melakukan aneka amal yang saleh dan bermanfaat yang baik untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan menilai dan memberi ganjaran atas amal perbuatan kamu itu”.³⁹

Allah memerintahkan hambanya untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas segala perbuatan yang telah kita kerjakan. Bekerja merupakan sebuah kewajiban bagi seorang manusia, Namun yang harus selalu di ingat adalah mencari atau melakukan sebuah pekerjaan yang dihalalkan oleh Allah SWT tidak melakukan pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.

Allah SWT menciptakan bumi dan isinya merupakan anugerah yang besar bagi seluruh umat manusia. Maka dari itu, manusia diciptakan oleh Allah SWT mejadi khalifah di muka bumi ini dengan tujuan memakmurkan bumi ini melalui kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas.

Robbins menyatakan kinerja karyawan adalah upaya seorang individu untuk mencurahkan tenaga tertentu kepada pekerjaan.⁴⁰ Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorangkaryawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.⁴¹ Kinerja merupakan hasil pekerjaan dalam kurun waktu yang telah disepakati setiap individu dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Perusahaan yang berkinerja baik, tentunya tidak terlepas dari peran karyawan yang mereka miliki. Apabila karyawan berkinerja bagus, maka sudah barang pasti akan berdampak kepada kinerja dari perusahaan.

³⁹ M. Quraish Shihab, *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* (Bandung: Syigma, 2007), 202.

⁴⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010)

Kinerja suatu pekerjaan menunjukkan suatu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:⁴²

- 1) Kualitas kerja, yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dilihat dari segi kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Tanggung jawab, yaitu suatu hasil perkerjaan seorang karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan, lalu sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan, serta perilaku seorang karyawan dengan karyawan lain.
- 4) Inisiatif, yaitu seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan jika menyelesaikan masalah dalam perusahaan tersebut.
- 5) Kerja sama, yaitu saling berpartisipasi antara karyawan satu dengan karyawan lain, baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan..

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a) Lingkungan kerja.
- b) Fasilitas kantor.
- c) Supportive boss.
- d) Prioritas kerja yang jelas.

⁴² Murni Rahmawati, Kristin Juwita, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur", Journal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 2, No. 2, Juli 2019, 66.