

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Umum Budaya Organisasi

1. Pengertian dan Esensi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang mendorong setiap individu dalam organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain.²⁵ Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah disepakati, diterima, dan diikuti oleh setiap anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak, serta sebagai alat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi.²⁶ Organisasi terdiri dari komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi berperan sebagai pengendali melalui sistem nilai yang mencakup prinsip, keyakinan, dan standar perilaku. Sistem nilai yang kuat membantu menjaga keselarasan dan efisiensi antar komponen.²⁷

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi.

²⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 355.

²⁶ Agoes Kamaroellah, *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, dan Manfaat)* (Surabaya: Pustaka Radja), 2014, 2.

²⁷ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2019), 47 - 48.

- b. Budaya organisasi memberikan identitas bagi anggotanya.
- c. Budaya organisasi mendorong komitmen terhadap hal - hal yang lebih besar dari pada kepentingan pribadi.
- d. Budaya organisasi memperkuat sistem sosial dengan menyatukan anggota melalui standar perilaku yang jelas.
- e. Budaya organisasi berperan untuk memberi makna dan mengarahkan sikap serta perilaku anggota.²⁸

Budaya organisasi, dalam menjalankan fungsinya sebagai pembuat mekanisme dan kendali, akan dapat membentuk perilaku karyawan dan menghasilkan suatu peraturan dalam organisasi karena budaya organisasi merupakan penjelmaan dari sejarah, keyakinan nilai - nilai, dan norma bersama yang dapat menjadi ciri khas sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan efektivitas dalam kerja dan konsistensi perilaku individu dalam bekerja.²⁹

3. Unsur – Unsur Budaya Organisasi

Sergiovanni sebagaimana yang dikutip oleh Burhanuddin dalam bukunya, berpendapat bahwa lingkungan organisasi memiliki dimensi budaya tertentu yang dimanifestasikan ke dalam empat level, yaitu: *artefact, values, assumptions, dan perspectives*.

²⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge , *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 16th ed, 359.

²⁹ Ading Rahman Sukmara, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2023), 5.

- a. Artefak adalah budaya organisasi yang nyata dan dapat diamati, seperti ucapan, perilaku, penampilan, dan hasil karya. Secara perilaku, artefak meliputi upacara, ritual, dan lain sebagainya.
- b. Perspektif mencakup aturan, norma, dan solusi yang digunakan anggota untuk memecahkan masalah, tercermin dari cara menetapkan batasan perilaku dan merumuskan tujuan organisasi.
- c. Nilai - nilai organisasi mengarahkan prioritas dan penilaian perilaku kerja. Nilai ini tercermin dalam dokumen kesepakatan, seperti filosofi, misi, dan platform manajemen perusahaan.
- d. Asumsi mencakup keyakinan tentang diri sendiri, orang lain, dan organisasi yang memengaruhi sistem dan budaya kerja. Setiap anggota membawa asumsi unik yang berbeda satu sama lain.³⁰

Unsur budaya organisasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu unsur yang tidak kasat mata dan unsur yang kasat mata. Unsur yang tidak kasat mata yaitu filsafat atau pandangan dasar organisasi mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan organisasi. Hal tersebut harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih konkret yang akan dicapai oleh organisasi.³¹

³⁰ Burhanuddin et al, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan: Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts*. (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018), 10 - 12.

³¹ Barnawi dan Arifin, *Mengelola Sekolah Berbasis Entrepreneurship* (Yogyakarta: Ar - Ruzz Media, 2014), 69.

4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins terdiri dari tujuh karakteristik utama yang mencerminkan hakikat budaya organisasi, yaitu:

a. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk melakukan inovasi.
- 2) Keberanian dalam mengambil risiko.

b. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.³² Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kecermatan dalam menyelesaikan masalah
- 2) Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja.³³

c. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kemampuan meningkatkan hasil kerja dari target yang diberikan manajemen

³² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 16th ed, 355.

³³ Susi Adiaty, "Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020), 354.

2) Penggunaan sumber daya secara optimal

d. Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang – orang di dalam organisasi. Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Peluang karyawan untuk berkembang
- 2) Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan

e. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu. Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kekompakan tim dalam bekerja
- 2) Intensitas komunikasi antar anggota tim

f. Keagresifan

Tingkat orang - orang akan menjadi agresif, kompetitif, dan bukannya santai.³⁴ Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan
- 2) Kompetitif dalam bekerja

g. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan. Indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Komitmen pada tugas dan tanggung jawab

³⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 355 - 356.

2) Kesetiaan pada nilai - nilai yang ada.³⁵

5. Budaya Organisasi Perspektif Islam

Budaya Islami adalah perilaku yang sudah menjadi kebiasaan suatu kelompok baik berupa pemikiran, pengetahuan, atau pencapaian yang dilandasi dengan nilai – nilai Islam, seperti disiplin, tekun, etos kerja, saling membantu, serta internalisasi akhlak yang mulia.³⁶ Pembentukan budaya organisasi yang Islami didasarkan pada tiga konsep utama, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan).³⁷ Islam memberikan penjelasan mengenai budaya organisasi dalam sumber utama, yaitu Al – Qur'an dan Hadist. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat An – Nisa' ayat 71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانْفِرُوا تَبَاتٍ أَوْ انْفِرُوا جَمِيعًا

Artinya: “Wahai orang – orang yang beriman! Bersiap – siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama - sama (serentak).”³⁸

Ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bersama – sama demi efektivitas dan efisiensi. Islam menekankan efisinsi kerja kolektif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga kolaborasi pemangku kepentingan penting dalam membangun budaya organisasi. Organisasi Islam yang berfokus pada budaya guna meningkatkan kinerja umumnya memiliki nilai - nilai sebagai berikut:

³⁵ Susi Adiaty, “Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan,” 355.

³⁶ Khairul Umam, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Islami* (Indramayu: PT. Adab Indonesia, 2024), 53.

³⁷ Fitri Wah Yuni, Suci Midsyahri Azizah, "Budaya Organisasi dalam Prespektif Al-Qur'an dan Al-Hadist," *Al - Mikraj : Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2.2 (2022), 48.

³⁸ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Q.S. An - Nisa' 5: 71* (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), 116.

- a. Mengajak mengesakan Allah dan memerangi kemunafikan
- b. Memerangi kemungkaran dari perbuatan syirik
- c. Mewujudkan pengakuan bahwa Muhammad adalah Rasulullah
- d. Menolak penggunaan hukum selain syariat Islam
- e. Melakukan pengawasan untuk mencegah pelanggaran syariat.³⁹

Budaya organisasi Islami dibentuk dari nilai - nilai ajaran Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW. Budaya organisasi yang Islami ini memiliki peran penting untuk menghasilkan norma - norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi.⁴⁰

6. Karakteristik Budaya Organisasi Perspektif Islam

Islam sebagai sumber utama dalam pembentukan nilai - nilai budaya dan berfungsi sebagai penjaga atau pelestari, sehingga budaya yang terbentuk memiliki karakter serta identitas yang selaras dengan ajaran Islam. Budaya organisasi Islam memiliki tujuh ciri yang mendukung peningkatan kinerja, yaitu:

- a. Bekerja sebagai wujud peran manusia sebagai khalifah.
- b. Bekerja sebagai bentuk ibadah.
- c. Bekerja dengan prinsip manfaat dan maslahat.
- d. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal.
- e. Bekerja dengan keyakinan dan optimisme.
- f. Bekerja dengan menerapkan keseimbangan (*tawazun*).

³⁹ Nurhikmah dan Husnussaadah, "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam," *El - Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2022), 7–9.

⁴⁰ Yusuf Hadijaya et al., "Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai - Nilai Islam," *Journal Of Social Science Research* 03, no. 02 (2023), 13.

g. Bekerja dengan memastikan kehalalan dan menghindari unsur haram.⁴¹

Nilai – nilai tersebut merujuk langsung pada Al-Qur'an dan hadis sebagai sumber nilai dan norma yang diadopsi dalam kebijakan sebuah organisasi Islam. Nilai - nilai utamanya mencakup ketaqwaan, akhlak mulia, kebijaksanaan, kemaslahatan, keterampilan, etos belajar, dan sebagainya.⁴²

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi dan efisiensi kinerja karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil atas kerja yang dijalankan, baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.⁴³ Menurut Scermerhorn, Hunt, dan Osborn sebagaimana yang dikutip oleh Novia dalam buku, mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian nyata, baik dari segi kualitas maupun kuantitas oleh individu, kelompok, atau organisasi.⁴⁴

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan efisiensi dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Basri dalam jurnal, efisiensi kerja tercapai efektif dan ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, pembagian kerja yang jelas, keseimbangan wewenang, dan tanggung

⁴¹ Muhammad Yasin et al., "Pengaruh Nilai - Nilai Islam terhadap Budaya Organisasi," *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1.1 (2022), 29.

⁴² Husnussaadah dan Nurhikmah, "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 08, no. 02 (2022), 11.

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 9.

⁴⁴ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Pegawai* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021). 3.

jawab, serta prosedur kerja yang praktis.⁴⁵

2. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

a. Faktor Individu

Individu yang sehat mental dan fisik memiliki keseimbangan antara aspek rohani dan jasmani, sehingga dapat berkonsentrasi dengan baik. Konsentrasi individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensial, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi. Konsentrasi ini mendukung pengelolaan potensi diri untuk menjalankan tugas harian secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang mendukung kinerja individu melibatkan kejelasan tugas, wewenang yang memadai, target yang menantang, komunikasi efektif, hubungan harmonis, iklim saling menghormati, serta peluang pengembangan karir dan fasilitas yang memadai.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa faktor individu dan lingkungan memiliki keterkaitan yang signifikan dalam memengaruhi kinerja untuk menunjang keberhasilan organisasi.⁴⁶

⁴⁵ Muhammad Basri, Rosfiah Aarsal, "Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari," *Journal Publicuho*, 5.4 (2022), 1129.

⁴⁶ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 16 - 17.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara sebagaimana yang dikutip oleh Khaeruman dalam buku, individu dengan kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi serta dedikasi kuat dalam menjalankan tugas dan kewajiban.
- b. Keberanian mengambil dan menanggung risiko, siap menghadapi tantangan dan risiko dalam pekerjaan.
- c. Tujuan yang realistis, menetapkan sasaran yang dapat dijangkau sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia.
- d. Perencanaan kerja yang komprehensif, menyusun rencana kerja yang detail dan berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut.
- e. Pemanfaatan umpan balik konkret, menggunakan masukan yang jelas dan spesifik untuk meningkatkan kinerja dalam setiap aktivitas kerja.
- f. Pencarian peluang untuk merealisasikan rencana, aktif mencari kesempatan guna mewujudkan rencana yang telah disusun.⁴⁷

Terdapat interaksi yang positif pada motif berprestasi bersama dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi di dalam diri seseorang dapat membuatnya melaksanakan suatu tugas bersama dengan sebaik mungkin sehingga dapat menggapai kinerja yang terpuji.⁴⁸

⁴⁷ Novia Ruth Silaen et al, *Kinerja Karyawan*, 6.

⁴⁸ Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020), 15.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins sebagaimana yang dikutip oleh Hari dalam bukunya, kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan beberapa indikator, di antaranya:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

- 1) Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.⁴⁹

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada kemampuan (*Ability*). Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan dengan

⁴⁹ Khalu Nafiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani Kph Malang” (STIE Malangkucecwara, 2020), 20.

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.⁵⁰

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- 1) Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan.
- 2) Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.⁵¹

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada penyelesaian aktivitas lebih awal dari waktu yang ditetapkan, dengan koordinasi yang baik terhadap hasil output dan optimalisasi waktu untuk kegiatan lain.⁵² Ketepatan waktu diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 2) Memanfaatkan waktu luang untuk kegiatan yang produktif.⁵³

⁵⁰ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 13 - 14.

⁵¹ Khalu Nafiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani Kph Malang,” 21.

⁵² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 119.

⁵³ Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Perusahaan* (Sidoarjo, 2020), 20.

d. Efektifitas

Efektivitas adalah tingkat organisasi memenuhi kebutuhan klien atau pelanggan.⁵⁴ Tingkat pemanfaatan optimal sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) untuk meningkatkan hasil per unit yang digunakan.⁵⁵ Efektivitas diukur dengan menggunakan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu yang efektif dan efisien.⁵⁶

e. Kemandirian

Kemandirian adalah keadaan di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.⁵⁷ Kemandirian mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas kerjanya secara mandiri.⁵⁸ Kemandirian diukur dengan menggunakan indikator melakukan fungsi kerja masing - masing sesuai dengan tanggung jawabnya.⁵⁹

f. Komitmen Kerja

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk

⁵⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 21.

⁵⁵ Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, 120.

⁵⁶ Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Perusahaan*, 21.

⁵⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 156.

⁵⁸ Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, 120.

⁵⁹ Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Perusahaan*, 21.

tetap menjadi anggota.⁶⁰ Komitmen kerja mengacu pada tingkat kesetiaan karyawan terhadap instansi dan tanggung jawabnya terhadap kantor.⁶¹ Komitmen kerja diukur dengan menggunakan indikator bertanggung jawab atas tugas dan jabatan di perusahaan.⁶²

5. Kinerja Perspektif Islam

Menurut pandangan Islam, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut mencerminkan keimanan seseorang, di mana nilai - nilai Islami dalam bekerja sangat terkait dengan pencapaian kinerja yang sejalan dengan akidah Islam.⁶³ Pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah An - Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki - laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁶⁴

Maksud dalam Al-Qur'an surah An - Nahl ayat 97, seseorang yang bekerja dianjurkan untuk bekerja dengan baik dan penuh keikhlasan, agar memperoleh balasan yang lebih baik pula sesuai dengan kinerja yang

⁶⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 47.

⁶¹ Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 120.

⁶² Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Perusahaan*, 21.

⁶³ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2016), 27.

⁶⁴ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Q.S. An - Nahl/ 14: 97* (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), 378 - 379.

dilakukan.⁶⁵ Bekerja dalam Islam tidak hanya soal urusan dunia, melainkan bagian dari amal yang menentukan ganjaran. Kinerja yang baik dianggap sebagai amal saleh yang mendatangkan balasan dari Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat.⁶⁶ Sehingga bekerja juga merupakan ibadah bila dilakukan sesuai tuntunan agama.⁶⁷ Kinerja religius seseorang dinilai dari beberapa indikator, yaitu bekerja dengan niat karena Allah semata, mengikuti syariat Islam, menerapkan efisiensi dan kebermanfaatan, menyeimbangkan antara mencari rezeki, beribadah, dan membayar ZIS.⁶⁸

6. Indikator Kinerja Perspektif Islam

Kinerja harus dilakukan tidak hanya dengan baik, tetapi juga dengan benar. Menurut penelitian Alimuddin sebagaimana yang dikutip oleh Sesty dalam skripsi, terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam.

- a. Material, yaitu keuntungan yang diperoleh secara jujur tanpa merugikan pihak lain, cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, dan diinvestasikan untuk menjaga kelangsungan perusahaan.
- b. Mental, yaitu menjalankan pekerjaan dengan tekun, bahagia, menikmati hasilnya, dan membangun kepercayaan antar sesama.

⁶⁵ Sesty Sri Jayanti, "Analisis Kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia TBK Cabang Bengkulu," 2021, 25.

⁶⁶ Cecep Supendi, *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)* (Sukabumi: CV Jejak, 2022), 162 - 164.

⁶⁷ Muhammad Yunus, *Telaah Kinerja Profesi Pendidik Perspektif Islam* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 7 - 8.

⁶⁸ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami*, 29.

- c. Spiritual, yaitu mendekatkan diri kepada Allah dengan menjadikan kerja sebagai ibadah, bersyukur atas hasilnya, dan taat pada aturan-Nya.
- d. Persaudaraan, yaitu menjalin hubungan harmonis antara perusahaan dan masyarakat dengan menyediakan lapangan kerja bagi kaum kurang mampu, berbagi, serta memenuhi kebutuhan dengan produk dan jasa halal berkualitas dan terjangkau.⁶⁹

Seorang muslim memahami bahwa pekerjaannya adalah bentuk ibadah kepada Allah, kesadaran ini menjadi dorongan kuat dalam dirinya yang membebaskannya dari sekadar mengejar keuntungan materi. Sumber motivasi ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan taraf hidup atau kepuasan pribadi, tetapi juga mencakup keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki nilai moral yang luhur. Hal ini pada akhirnya akan membantunya meraih kesuksesan sejati di dunia dan kebahagiaan abadi di akhirat.⁷⁰

⁶⁹ Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2019), 282.

⁷⁰ Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)," 281.