

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Budaya Kerja Islami

a. Pengertian Budaya Kerja

Berbagai pemikiran, nilai, dan simbol yang berpengaruh pada sikap, perilaku, kebiasaan, serta kepercayaan individu dan khalayak umum merupakan makna dari budaya. Contohnya yaitu budaya tepat waktu, sebagaimana yang dijelaskan oleh Rasulullah SAW bahwa waktu merupakan suatu hal yang harus dihargai dan tidak dapat terabaikan. Budaya kerja merupakan suatu gagasan dari adanya pedoman hidup sebagai norma-norma yang menjadi kebiasaan, sifat, dan kekuatan pendorong, serta menjadi kebudayaan dalam kehidupan suatu kelompok organisasi atau masyarakat, yang kemudian menjadi cerminan dari perilaku, sikap, kepercayaan, pendapat, cita-cita, serta tindakan yang mewujudkan suatu “kerja” atau “bekerja”.¹⁴

Budaya kerja ialah turunan dari budaya organisasi, yang mana dalam sebuah organisasi pasti mempunyai budaya organisasi yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja. Organisasi adalah sekelompok orang yang terorganisir secara formal dan terikat yang bekerja

¹⁴ Moh.Mukhsin, “Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol. 1 No. 2 (Banten: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2017), 208.

untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai sarana pembeda antar organisasi berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh para anggota organisasi tersebut. Beberapa ahli menyampaikan mengenai pengertian budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Menurut Luthans, pada budaya organisasi terdapat dua hal yang menjadi tuntunan dalam berperilaku, yaitu nilai dan norma.¹⁵
- 2) Menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi yaitu keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menjadi dasar dari terbentuknya suatu identitas.¹⁶
- 3) Menurut Armstrong, budaya organisasi bersangkutan dengan norma, nilai, keyakinan, serta sikap.¹⁷

Ketiga pendapat tersebut memberikan makna bahwa budaya organisasi merupakan segenap norma, nilai, keyakinan, dan sistem yang menjadi ciri khas dan landasan anggota organisasi dalam melakukan aktivitas. Budaya organisasi akan berpengaruh pada perilaku seseorang yang kemudian dapat menjadi suatu aturan kerja.

Budaya kerja telah disampaikan oleh Tubagus Achmad Darodjat, yaitu suatu kemampuan dalam suatu pekerjaan yang

¹⁵ Arip Rahman Sudrajat, *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep dan Analisis* (Bali: Nilacakra, 2021), 116.

¹⁶ Hasan Basri, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Sukabumi: CV Jejak, 2021), 31.

¹⁷ Kristin Juwita, *Perilaku Organisasi* (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 1.

dipupuk secara berkelompok guna mewujudkan kinerja, yang dapat tercermin pada perilaku dalam bekerja. Budaya kerja akan menjadi suatu kebiasaan yang tidak dapat terpisah sebab budaya kerja dapat menimbulkan perilaku yang secara tidak langsung dapat terbentuk dan mengakar dalam diri.¹⁸

b. Pembentukan Budaya Kerja

Lingkungan bisnis, teladan, nilai-nilai, peristiwa atau ritual, serta jaringan komunikasi merupakan unsur pembentuk dari adanya suatu budaya kerja. Karyawan akan beradaptasi dengan baik apabila terdapat proses sosialisasi dengan baik, sehingga dapat terbentuk budaya kerja pada karyawan. Tiga tahapan dalam membentuk budaya kerja, yaitu:

- 1) Tahap pra-kedatangan, yaitu tahap dimana sebelum karyawan baru masuk ke suatu instansi.
- 2) Tahap kedua, yaitu karyawan mengamati pekerjaan yang ada, dan memungkinkan timbulnya perbedaan pada harapan terhadap kenyataan yang ada.
- 3) Tahap ketiga, yaitu kegiatan adaptasi oleh karyawan, baik adaptasi dengan keterampilan pekerjaannya maupun adaptasi pada norma dan nilai dalam dunia kerja yang mana hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas dan loyalitasnya terhadap organisasi.¹⁹

¹⁸ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 28.

¹⁹ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 42.

c. Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja akan berdampak pada pencapaian suatu visi misi dari organisasi atau perusahaan. Hadirnya budaya kerja akan memberikan kemudahan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menyelaraskan berbagai tugas dan tanggungjawab pada seluruh karyawannya. Adapun fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut,

- 1) Sebagai identitas pembeda antara lingkungan, kelompok, maupun organisasi
- 2) Sebagai alat komunikasi antar anggota organisasi
- 3) Sebagai pijakan dalam menetapkan perencanaan organisasi
- 4) Menjadi solusi penyelesaian masalah-masalah
- 5) Membentuk karakter bagi karyawan
- 6) Sebagai mekanisme pengawasan dalam mengarahkan serta pembentukan kepribadian karyawan
- 7) Sebagai penguat komitmen bagi karyawan
- 8) Mempromosikan stabilitas sistem sosial²⁰

Dari fungsi budaya kerja tersebut dapat diketahui bahwa budaya bernilai untuk organisasi dan pegawai, melalui budaya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi serta perilaku pegawai. Budaya kerja yang ditanamkan secara kuat dapat membantu pencapaian visi dan misi perusahaan, namun

²⁰ Moh. Panbundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 14.

budaya kerja yang tidak ditanamkan secara kuat akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.²¹

d. Budaya Kerja Islami

Keyakinan dan sistem nilai yang dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan pada suatu organisasi yang berpegang teguh pada nilai dan prinsip Islam merupakan makna dari budaya kerja Islami. Budaya kerja Islami termasuk anggota dari ekonomi Islam yang penerapannya berkaitan erat dengan syariat Islam. Budaya kerja Islami bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist yang terikat pada akhlak.

Kerja merupakan amanat dari Allah untuk manusia, walaupun akhirat lebih abadi dari pada dunia, akan tetapi Allah tidak menginginkan hambanya tidak bekerja sebagai kebutuhan sehari-hari seperti dalam Surah Al-Qashash Ayat 77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah engkau

²¹ Robert Tua Siregar dkk, Manajemen Bisnis (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 34.

melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah engkau berbuat kerusakan di muka bumi ini. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.(Q.S Al-Qashash:77)

Unsur-unsur penting pada budaya kerja Islami juga disampaikan oleh Toto Tasmara melalui karya tulis Resya Bella, yaitu:

- 1) Budaya berhubungan erat yang bertujuan terhadap nilai dan lingkungan di sekitarnya yang dapat menumbuhkan arti serta pengetahuan dalam hidup, yang dapat menstimulus perbuatan serta perilaku.
- 2) Terdapat pola nilai, tindakan, bahasa dan perilaku, hasil prakarsa dan kerja, termasuk seluruh instrumen, cara kerja dan teknologi yang digunakan.
- 3) Kebudayaan adalah suatu kebiasaan-kebiasaan, gaya hidup, dan juga cara-cara memilah (menerima maupun menolak) suatu kebiasaan-kebiasaan, cara-cara berhubungan sosial, atau cara-cara menempatkan diri di lingkungan sekitarnya.

4) Menjaga ikatan sosial.²²

e. Karakteristik Budaya Kerja Islami

Budaya kerja yang Islami mempunyai beberapa ciri, yaitu bekerja merupakan kegiatan ibadah, mengamalkan prinsip masalah dan kemaslahatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan kemampuan intelektual dalam bekerja, menumbuhkan sikap optimisme, *tawazun* (keseimbangan antara kepentingan umum dan kepentingan khusus), serta mendekati yang halal dan menghindari hal-hal yang mengarah pada haram.

Institusi syari'ah menerapkan budaya kerja dengan menggunakan "SIFAT" sebagai akronim dari *Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah* dan *Tabligh* yang sesuai dengan pendapat dari Hafifudhin, sebagai berikut:

- 1) *Siddiq*, yaitu berperilaku jujur dan selalu berkeyakinan, berbicara, bertindak dan berbuat berdasarkan pada hukum-hukum Islam. Perkataan harus sejalan dengan perbuatan. Komponen ini pada lembaga dapat terlihat dari adanya legalitas berupa izin LAZNAS SK KEMENAG RI No. 184 tahun 2016.
- 2) *Istiqomah*, yaitu konsisten pada iman dan nilai-nilai positif meskipun banyak gangguan dan tantangan yang ada. Sabar dan gigih dapat mewujudkan sikap *Istiqomah*, sehingga

²² Resya Bella, "Penerapan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Kcp Madiun", *Skripsi*, IAIN Ponorogo, 2023. <https://etheses.iainponorogo.ac.id/26144/1/402190085-Resya%20Bella-Perbankan%20Syariah.pdf> pada hari Selasa 29 Oktober 2024 pukul 10.37 WIB.

dapat menciptakan hasil yang optimal pada berbagai hal. LMI Kota Kediri dalam komponen ini tertuang pada kekonsistenan seluruh karyawan dalam membimbing mustahiq.

- 3) *Fathanah*, ialah paham dan mengerti akan suatu hal secara menyeluruh dan mendalam. Sehingga kreatifitas dan kemampuan untuk mencapai berbagai inovasi yang bermanfaat dapat tumbuh dari sifat *fathanah*. Akhlak *fathanah* pada LMI Kota Kediri terlihat dari adanya program inovatif yang diselenggarakan seperti adanya GANALA dan kampung ramah lansia di daerah Campurejo.
- 4) *Amanah*, yaitu dapat dipercaya dan selalu bertanggung jawab ketika melakukan berbagai kegiatan yang dilakukan. Kejujuran, pengoptimalan dalam pelayanan, dan selalu berbuat yang terbaik dalam setiap hal akan menumbuhkan sikap *amanah*. LAZ LMI Kota Kediri dalam menjalankan tugas-tugasnya selalu memberikan follow up dan diunggah pada aplikasi aktifnya yaitu website LMI dan juga di Instagramnya.
- 5) *Tabligh*, adalah menyampaikan tugas dan mengajak serta memberikan tauladan kepada orang lain agar dapat menerapkan ajaran-ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku yang sabar, bijaksana, dan persuasif dapat

mencerminkan sikap *tabligh*.²³ Akhlak *tabligh* ini dapat terlihat pada karyawan-karyawan LMI Kota Kediri yang rutin mengadakan program-program tiap tahunnya, seperti adanya program GANALA yang ditujukan kepada Kepala Sekolah untuk tanggap bencana, kampung ramah lansia, dan LMI bercerita.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Hasil kerja seseorang atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab selama periode tertentu merupakan makna dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja terhadap karyawan perlu dilakukan oleh sebuah perusahaan. Kinerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

- 1) Kusriyanto dalam Mangkunegara, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perbandingan dari hasil yang tercapai dengan peran dan tenaga kerja persatuan waktu (umumnya per jam).²⁴
- 2) Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara, menyampaikan bahwa kinerja karyawan seperti output, efektivitas, serta efisiensi yang sering dikaitkan dengan produktivitas.²⁵

²³ Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Kisno Saputra, "Budaya Kerja Islami Di BRI Syari'ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 2 (Lamongan: Universitas Islam Darul 'Ulum, 2020), 33-34.

²⁴ Tri Wartono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, Vol.4 No.2 (Banten: Universitas Pamulang, 2017), 45.

²⁵ Ibid.

- 3) Nawawi berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari adanya pekerjaan (fisik maupun non fisik).²⁶

Ketiga definisi kinerja tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kinerja ialah suatu hasil yang dicapai dari tenaga kerja dalam menyelesaikan produktivitas baik fisik maupun non fisik yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab.

Suatu hasil kerja yang memuaskan harus bisa melewati berbagai rintangan ataupun tantangan. Perlunya usaha yang bertujuan mengembangkan kinerja. Hal tersebut juga telah ditegaskan didalam ayat Al-Qur'an dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada rugikan”. (Q.S Al-Ahqaf:19)

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tingkat hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah disepakati merupakan makna dari kinerja. Simamora berpendapat pada buku karangan Hari Sulaksono, bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu yang berupa keterampilan dan kemampuan, fisik, mental, dan

²⁶ Handy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017), 154.

demografi, faktor psikologis yang meliputi pembelajaran, persepsi, etika dan kepribadian, serta faktor organisasi yang terdiri dari penghargaan, kompensasi, sumber daya, struktur, dan model kerja.²⁷

c. Komponen Penilaian Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja dapat menjadi acuan dalam penilaian kinerja, yang meliputi:

- 1) Kuantitas kerja yang menunjukkan seberapa banyak jumlah dari jenis-jenis pekerjaan yang dilaksanakan pada satu waktu sehingga ternilai efektif dan efisien serta dapat berjalan sesuai tujuan. Kemampuan dan kecepatan adalah dua indikator dari kuantitas. Kuantitas kerja di LMI Kota Kediri terwujud dari adanya target-target *event* tiap tahunnya.
- 2) Kualitas kerja yang mengarah pada ketelitian, kerapihan, dan relevansi hasil dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan. Tingkat kersalahan dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat teratasi dengan adanya kualitas kerja yang baik. Ketelitian, kerapihan, dan hasil kerja merupakan bagian dari indikator kualitas kerja. Kualitas kerja karyawan LMI Kota Kediri dapat terlihat dari tercapainya semua target di setiap tahunnya, dimana target tersebut

²⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 103.

akan tertuang dalam laporan pertanggungjawaban di akhir tahun.

- 3) Kerjasama ialah suatu tindakan karyawan dalam berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar lingkaran instansi. Hasil pekerjaan akan semakin baik jika terjadi kerjasama yang baik. Kekompakan dan kerjasama menjadi indikator penting. Kerjasama yang terjalin dari LMI Kota Kediri dengan muzakki atau instansi lainnya dapat terlihat dari adanya MoU dengan beberapa sekolah di Kota Kediri, MoU dengan IKADI, piagam kerjasama dengan Palestina, dsb.
- 4) Tanggung jawab akan tercermin dari seberapa besar pengurus dalam mengemban serta menjalankan tugasnya, bertanggungjawab pada hasil kerja, fasilitas yang telah digunakan, serta perilaku kerjanya setiap hari. Pengambilan keputusan dan hasil kerjasama menjadi indikator dari tanggungjawab. Tanggung jawab dari karyawan LMI Kota Kediri dapat terlihat dari adanya laporan pertanggungjawaban yang di massakan melalui majalah dan Instagram.
- 5) Inisiatif ialah suatu potensi dari seseorang yang memiliki inisiatif pribadi dalam menjalankan tugas tanpa perlu menunggu perintah dari atasan. Optimisme, mewujudkan

kegiatan, dan pencapaian prestasi merupakan indikator dari hal ini.²⁸ Tindakan inisiatif dari karyawan LMI Kota Kediri dapat terlihat dari adanya program inovatif berupa kampung ramah lansia di daerah Campurejo.

²⁸ Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 48.