

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi bisa dimaksudkan selaku sesuatu pola asumsi bawah dengan sesuatu kelompok tertentu sudah ditemui ataupun sudah dibesarkan lewat pelajaran buat membongkar masalah-masalah dalam menyesuaikan diri *eksternal* serta *internal*, serta yang sudah berjalan lumayan lama serta ditatap sah, oleh sebab itu butuh buat kasih tau kepada anggota-anggota baru selaku metode yang betul ini dimaksudkan agar bisa berfikir, memandang masalah-masalah yang berkaitan dengan tersebut.¹⁴

Menurut Robbins dalam *organizational behavior: structure, disignand aplications* alih bahasa Pujaatmaka mengatakan kalau budaya organisasi merupakan sesuatu istilah kebersamaan yang dilaksanakan oleh seluruh Karyawan organisasi, ataupun sesuatu yang menjadi fitur utama dalam menghargai anggota organisasi.

Menurut Lutnas, segala organisasi memiliki budaya, mereka terletak dalam budaya warga khusus serta ialah budaya serta bagian dari warga tersebut, sesuatu organisasi merupakan ialah anggapan yang biasa

¹⁴ Dr.Riyuen Praja Tuala, S.Pd.,M.Pd., *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Dilembaga Pendidikan Islam*, (Bandar Lampung: Pusaka Media 2020). 01

dipegang teguh oleh seluruh Karyawan organisasi, tiap organisasi terdapat di dalamnya itu silih berbagi dalam anggapan tersebut.

Menurut Dean B.M. serta Sweeney budaya industri ialah sesuatu sebutan sangat lembut dalam tindakan organisasi, namun beberapa ada yang tidak sepakat dengan sebutan tersebut. Mayoritas orang mengenali serta mengenal sesuatu sebutan selaku cara hidup ataupun personalitas dari industri mengaitkan keyakinan yang dianut oleh industri ataupun *style* dari industri. Budaya industri mengaitkan keyakinan yang dianut oleh industri serta tingkah laku yang dicoba oleh sesuatu industri yang di bagikan pesan terhadap orang dalam serta orang luar dari organisasi budaya industri lebih condong buat normal hingga waktu cukup lama, sehingga ketika budaya sudah diciptakan maka akan susah untuk dirubahnya.

Menurut Fukuyama, Budaya organisasi merupakan kebersamaan penafsiran (*common understanding*) seluruh anggota organisasi buat bertingkah laku sama, baik diluar ataupun di dalam organisasinya.

Budaya organisasi menjurus pada nilai serta pola kepercayaan dan bertingkah yang diterima serta dipraktikkan oleh semua Karyawan organisasi tertentu sebab tiap organisasi meningkatkan budaya organisasi yang unit didalam industri yang sama serta dalam Kota yang sama sekalipun nyatanya dapat membuktikan metode pembedahan yang berbeda, budaya organisasi mempunyai pengaruh dari pendirinya yakni dengan berteguh dalam pendirian dan kokoh serta dapat menjadi Pemimpin yang *transformasional* dibanding dari pendirinya.

Bersumber pada penjelasan di atas bisa kita tarik kesimpulan kalau Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi bawah yang berkenaan dengan keyakinan, perilaku dan nilai-nilai yang dibesarkan serta diciptakan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam memastikan tujuan keunggulan, konsensus, prestasi (kinerja), kesatuan, inovasi, keakraban serta integritas organisasi yang dijadikan sebagai pedoman ataupun norma untuk seluruh anggota organisasinya buat bertingkah laku sama dalam membongkar masalah-masalah organisasi baik di luar ataupun di dalam organisasi buat menunjang perkembangan serta pertumbuhan organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Hubungan moral serta insani antar Karyawan dapat menentukan meningkatnya produktivitas dengan tidak terikat pada peraturan seperti halnya jam istirahat yang disarasa cukup, jam kerja dan lain-lain, budaya organisasi diartikan Karyawan sebagai petunjuk teknis atau cara pelaksanaan. Budaya organisasi ini dapat mendorong para Karyawan agar selalu bekerja keras sehingga mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian proses sosialisasi dapat tercapai dengan berjalan tepat pada sasaran. Hal tersebut dapat membuat Karyawan mengetahui terkait karirnya diorganisasi. Dengan demikian ada beberapa manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Dengan mendorong Karyawan agar selalu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, itu dapat mencapai karirnya dengan pasti.

- b. Selalu mendorong Karyawan agar selalu mencapai produktifitas yang lebih baik sehingga mendapat prestasi.
- c. Memberikan jalan atau pedoman bersikap di suatu perusahaan
- d. Agar mencapai visi yang telah ditentukan maka Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing, serta mengembangkan interaksi yang baik antar pekerja dan lain-lain.¹⁵

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins: Karakteristik budaya sesuatu organisasi bisa nampak dari peraturan, kebijakan serta strategi yang diterapkan organisasi, antara lain:

- a. Kepemimpinan ialah sebagai elemen yang paling penting karena sukses atau lemahnya suatu organisasi itu tergantung pada pemimpinnya.
- b. pengambilan resiko serta inovasi ialah pada elemen ini dapat menjadikan Karyawan berani mempunyai sikap berani mengambil resiko serta inovatif.
- c. kepedulian kepada hasil ialah pada tingkatan ini Karyawan mempunyai tuntunan agar sanggup memberitahu ketepatan, analisis, serta kepedulian kepada rincian.

¹⁵ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* ,(Jakarta: Kencana,2013). 72.

- d. Orientasi terhadap hasil ialah tingkatan ini manajemen mempunyai tugas agar memusatkan pada hasil, dibandingkan kepedulian pada metode serta proses yang digunakan buat mencapai hasil tersebut.
- e. Orientasi terhadap orang ialah tingkatan dimana seorang manajemen harus memikirkan efek-efek hasil dari keputusan terhadap orang yang terdapat pada organisasi tersebut.
- f. Orientasi terhadap regu ialah tingkatan kegiatan pekerjaan yang diatur bukan dari individu (perseorangan) melainkan beregu.
- g. Agresivitas ialah tingkatan tugas terhadap anggota supaya berperilaku kasar serta berkompetitif serta tidak berlagak santai.
- h. Stabilitas ialah tingkatan penekanan kegiatan organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding perkembangan.¹⁶

Greenberg serta Baron mengemukakan kalau budaya organisasi merupakan sekumpulan dari 6 ciri atau karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh para anggota organisasi sebagai berikut:

- a. Kepekaan terhadap orang lain: mencermati kebutuhan serta kepuasan pelanggan dengan membagikan pelayanan lebih baik;
- b. Kemauan pada ide-ide baru: mendesak Karyawan untuk menimbulkan ide-ide baru dalam pekerjaan;
- c. Keinginan mengambil resiko: mendorong Karyawan untuk megambil resiko;

¹⁶ Eliana Sari, *Budaya Organisasi Membangun Oetos Kerja Profesional*, (Jakarta: Jayabaya University Press 2012). 31

- d. Nilai ditempatkan pada orang: orang diperlakukan dengan baik, sehingga mereka merasa dihargai;
- e. Keterbukaan opsi komunikasi yang terdapat: mengharapkan orang buat membuat keputusan secara leluasa serta mengkomunikasikannya kepada siapapun yang membutuhkannya;
- f. Persahabatan serta kesesuaian: Karyawan cenderung bersahabat serta sesuai satu sama yang lainnya.

4. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Budaya organisasi ditinjau dari tingkatan kepunyaan nilai-nilai bisa dibedakan sebagai berikut:

- a. *Dominant culture* (budaya dominan) merupakan seperangkat nilai inti yang dipunyai oleh sebagian besar anggota organisasi.
- b. *Subculture* (subkultur) merupakan seperangkat nilai yang dipunyai oleh minoritas, umumnya ialah hasil dari permasalahan ataupun pengalaman yang dipunyai oleh anggota departemen ataupun unit.

Pada hakekatnya dalam budaya dominan ada subkultur-subkultur. Dalam sebagian permasalahan, subkultur meningkatkan budaya dominan, sedangkan pada permasalahan lain mereka bisa jadi mempunyai dampak kebalikannya serta betul-betul budaya tandingan. Subkultur yang berlawanan dengan budaya yang dominan menghasilkan konflik, pertikaian, serta frustrasi digolongan Karyawan. Subkultur yang cocok dengan budaya dominan dapat sangat berguna.

Robbins serta Judge (2013: 414) membedakan pula budaya organisasi dalam: *strong culture* (budaya kokoh) dan *weak culture* (budaya lemah). Dalam inti organisasi terdapat budaya yang kuat nilainya serta dapat dipegang secara intensif. Jika anggota ingin menerima nilai anti maka mereka harus berkomitmen yang tulus, terus menjadi kokoh budaya dan semakin pengaruhnya pada perilaku anggota, sebab tingginya tingkatan kesamaan serta keseriusan menghasilkan iklim kontrol sikap yang tinggi.

Siswanto dan Sucipto terdapat sebagian jenis budaya organisasi diantaranya, ialah:

- a. Budaya peran (Apollo) ialah tipe budaya organisasi (lembaga) yang dipunyai ciri-ciri ilmiah serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi.
- b. Budaya kuasa (Zeus) ialah tipe budaya organisasi yang memiliki identitas, terdapat seseorang tokoh di tengah-tengah serta dipusatkan dengan sahabat yang sehati sepemikiran serta memiliki identitas lisan yang kokoh.
- c. Budaya tugas ataupun matrik (Athena) ialah tipe budaya ini orang-orang berkumpul dengan nyaman di dalamnya, meskipun berbeda tetapi mereka sangat nyaman serta fokus terhadap pekerjaan mereka sendiri-sendiri.
- d. Budaya atomistik (Bionysius) ialah tipe budaya organisasi nyaman didalam orang-orang berkumpul sebab sesuatu atensi, visi ataupun penjelasan yang sama.¹⁷

¹⁷ eliyana sari, *budaya organisasi*. 37.

5. Pembentukan budaya organisasi

Suatu budaya organisasi dapat terbentuk tidak lepas dari sang pendirinya karena mereka menganggap bahwa seorang pendiri itu kunci dari perusahaan atau organisasi. umumnya terdapat proses terbentuknya budaya organisasi dengan tahapan berikut:

- a. Organisasi diciptakan berasal dari rutinan tradisi serta mengerjakan sesuatu secara universal didalam organisasi ini oleh pendirinya.
- b. Panutan (keteladanan) dari organisasi dapat dipengaruhi oleh orang tertentu.
- c. jaringan komunikasi informal serta Lingkungan kerja.

Proses pembentukan budaya organisasi merupakan sebagai berikut:

- a. Interaksi antar pimpinan ataupun pendiri organisasi dengan kelompok ataupun perseorangan dalam organisasi.
- b. Interaksi ini memunculkan ide yang diinformasikan jadi artefak, nilai, serta anggapan.
- c. Artefak, nilai serta anggapan setelah itu diimplemasikan sehingga jadi budaya organisasi.
- d. Buat mempertahankan budaya organisasi kemudian dicoba pendidikan kepada anggota baru dalam organisasi.

Proses penciptaan budaya organisasi yang baik pada biasanya dicoba sehabis melaksanakan langkah-langkah buat memilihi budaya organisasi yang pas, dimana tahapanya yaitu sebagai berikut¹⁸:

¹⁸ eliyana sari, *budaya organisasi*, 41.

- a. Mencari persepsi-peresepsi yang terdapat serta tumbuh dalam organisasi.
- b. Mencari anggapan mayoritas
- c. Menyusun kata kunci yang di himpun dari peresepsi mayoritas
- d. Memastikan strategi sosialisasi
- e. Memastikan perencanaan strategi.
- f. Membuat slogan
- g. Proses sosialisasi budaya organisasi.

Suatu budaya dini organisasi ialah ide dari seorang pendiri atas wujud interaksi dari beberapa manajemen organisasi, setelah itu filosofi tersebut berupa anggapan, nilai, serta artefak. Seiring berdirinya industri, nilai-nilai tersebut ditanamkan serta diwariskan kepada Karyawan lewat tahap seleksi, pelatihan, dan rutinitas keseharian di organisasi tersebut sehingga nilai-nilai tersebut senantiasa terpelihara.

6. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam Sutrisno: budaya organisasi yang kokoh, sangat berguna untuk organisasi semacam halnya yang dikemukakan, sebagai berikut:

- a. Menanggulangi perbedaan kedudukan organisasi 1 dengan organisasi lainnya yakni tiap organisasi harus memiliki kedudukan yang berbeda sehingga membutuhkan akar budaya yang kokoh agar aktivitas didalam dapat berjalan sebagai mana mestinya.

- b. Memunculkan rasa mempunyai identitas diri bagi para anggota organisasi. Karena dengan seperti itu maka seorang anggota akan merasa dirinya mempunyai hak atas organisasinya. dengan begitu merupakan karakteristik dari organisasi.
- c. Tujuan bersama sangat dipentingkan daripada mengutamakan kepentingan orang.
- d. Melindungi stabilitas organisasi. Dengan Kesatuan komponen-organisasi yang eratkan oleh uraian budaya yang sama hendak membuat keadaan organisasi relatif normal.¹⁹

7. Pengertian Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam

Menurut pandangan islam orang pada hakikatnya tidak dapat berdiri sendiri melainkan membutuhkan bantuan dari orang lain karena manusia mempunyai kebutuhan terhadap manusia yang lain. Dengan begitu manusia membentuk berkumpul serta dapat membentuk kelompok yang dinamakan organisasi, perusahaan, komunitas, dan sejenisnya yang termasuk bentuk-bentuk dari organisasi.

Keluarga juga termasuk dalam bentuk organisasi yang kerap kita jumpai dan bentuk organisasi yang paling kecil, keluarga yakni bentuk organisasi yang paling kecil dan tempat organisasi pertama yang diikuti oleh manusia. Menurut definisi organisasi yaitu wadah yang di dalamnya terdapat beberapa orang 2 atau lebih yang mempunyai tugas dan tujuan bersama.

¹⁹ Nawawi uha, *Budaya Organisasi*, 67.

Dengan demikian tindakan perilaku organisasi sebagaimana dalam norma dan nilai kebudayaan yang sudah ada serta bisa menambah keadaan etis dalam organisasi. Dengan ini seorang bisa memulai kebiasaan-kebiasaan sikap nilai etika, seseorang pun mau berkomitmen untuk bertingkahtaku secara etis. Dari ajaran islam mempunyai konsekuensi sebagai bentuk perhatiannya terhadap aktivitas perusahaan, maka dari itu islam mengajarkan untuk selalu menegakan budaya spiritual keagamaan dalam perilaku manusia yang beraktivitas dalam organisasi. Beberapa aspek keagamaan dalam budaya organisasi yaitu:

- a. Selalu ingat kepada Allah sebagai prioritas utama, sebagai umat muslim kita selalu di ajarkan untuk selalu mengingat Allah dalam segala hal bahkan dalam keadaan sibuk kita harus tetap mengingat Allah.
- b. Murah hati, dalam ini memiliki nilai arti sopan santun, memberikan bantuan kepada orang lain, suka menolong, pemaaf dll.
- c. Motivasi untuk berbakti, sebagai seorang muslim kita harus memiliki niat agar selalu mengabdikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia lainnya.

Dengan demikian seluruh aktivitas bisnis harus sejalan dengan nilai-nilai serta moral yang terdapat pada Al-qur'an yang menegaskan bahwa setiap transaksi dan juga aktivitas harus bertujuan untuk hidup yang lebih mulia. Umat muslim dianjurkan untuk selalu mencari kebahagiaan akhirat dengan cara selalu melibatkan Allah dalam segala hal.

8. Karakteristik budaya organisasi secara islami

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. Konsep yang matang
- c. *Actuating* (pelaksanaan)
- d. *Controlling* (pengawasan serta pengendalian)

Untuk memenuhi di atas kita harus menyesuaikan konsep dan juga pelaksanaannya dengan demikian kita tidak akan memunculkan ide yang tidak sesuai dengan kenyataan, seharusnya mereka harus berjalan beriringan agar mempermudah mencapai tujuan bekerja, selanjutnya selalu bersinergi dalam bekerja untuk menciptakan program yang baik dan juga jelas, untuk pembagian program juga harus dipilih yang sesuai dengan kemampuan yang menjalankan agar terealisasi, selanjutnya kita harus mengukur tantangan serta peluang dari dalam maupun luar organisasi, terakhir konsep organisasi harus mengandung motivasi agar seluruh anggota organisasi selalu berkomitmen serta menjaga sikap saat bekerja.

9. Nilai-nilai budaya organisasi secara islami

Berikut adalah nilai-nilai budaya yang harus di kembangkan didalam organisasi:

- a. Ibadah yaitu selalu mengingatnya dalam mengerjakan sesuatu sehingga hanya mengharap ridho dari-NYA
- b. Kualitas yaitu kegiatan mencapai standar mutu yang telah dinyatakan

- c. Prestasi yaitu semua bagian yang terlibat dalam perilaku organisasi baik pemimpin, Karyawan demi mensukseskan program-program yang telah dibuat.
- d. Profesional yaitu aktivitas yang dirancang dengan baik, dilaksanakan dan berhasil sesuai dengan apa yang direncanakan mencapai tujuan dengan baik.
- e. Keikhlasan sangat penting di dalam menjalankan seluruh aktivitas dengan maksimal.

10. Faktor pembentuk budaya organisasi secara islami

Berikut yakni beberapa unsur yang bisa dijadikan landasan terbentuknya budaya organisasi:

- a. Pendirian yang tidak jelas, pendirian dapat diukur berdasarkan kesungguhannya/keteguhannya. Sikap dapat diukur dengan tolak positif, negatif dan tetap berubah, misalkan sikap seorang berubah itu tidak bermula dari dalam melainkan dari faktor eksternal atau luar.
- b. Sikap. Kecenderungan terhadap sesuatu dengan ini dapat mengarahkan pada potensi serta dorongan untuk maju, sikap merupakan pendirian.
- c. Perilaku. Aktualisasi serta operasionalisasi sikap seseorang dalam lingkungan yang kemudian diperagakan.

Selain itu untuk menyelaraskan ketika faktor tersebut dibutuhkan adanya penyusunan strategi untuk mendirikan budaya organisasi yang islami. Sebagai persyaratannya yaitu harus menerapkan proaktif, berani

dalam mengambil resiko, serta memiliki orientasi yang berinovatif, seperti halnya dicontohkan oleh Rosulullah Saw. Dalam budaya tepat waktu, dipaparkan bahwa waktu itu sangat berharga sehingga jangan sampai diabaikan. sebagaimana dicontohkan sikap beliau dalam menyikapi waktu yang kemudian diteruskan oleh para sahabat-Nya. Dengan demikian akhirnya sahabat terbiasa untuk selalu menghargai waktu.

Dalam riwayat hadist Imam Baihaqi, Rasulullah SAW bersabda: *“siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum matimu, masa senggammu sebelum masa sibukmu, masa sehatmu sebelum masa sakitmu, masa kayamu sebelum masa miskinmu, masa mudamu sebelum masa tuamu”*

Untuk budaya organisasi yang baik, dibutuhkan orang-orang baik pula didalamnya. Dalam islam mualamah adalah perihal yang membahas aspek-aspek hubungan manusia dengan manusia lainya, perihal itu juga hak serta kewajiban, seperti halnya peraturan di barat jika Karyawan nilainya dibawah sepuluh persen maka akan di keluarkan setiap tahunya. Hal itu boleh-boleh saja dan tetap sah jika sudah ada dikesepakatan awal dan diantara keduanya telah menyetujuinya. Dengan demikian seorang yang akan masuk di dalam perusahaan diusahakan harus tahu apa saja peraturanya sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, jika seorang mengabaikan itu maka akan ditanggung sendiri akibatnya. Dengan begitu diakhir dapat dibuat evaluasi dan akan dikeluarkan disetiap

tahunya, itu sudah menjadi resiko jika bekerja pada peraturan tetapi akan diupayakan untuk mengeluarkan Karyawan dengan cara manusiawi.²⁰

11. Manfaat Budaya Organisasi Muslim

Berbagai persoalan kejujuran etis memberikan warna terhadap hubungan antara organisasi dan juga pekerja, dengan begitu seorang pekerja harus bisa menjaga nama organisasinya tidak boleh membocorkan rahasia organisasi ke khalayak umum juga seorang pekerja tidak boleh mengelapkan uang atau korupsi di perusahaan tempat bekerja. Praktek tidak etis ini dimulai ketika para enejer memalsukan harga untuk pelayanan lain untuk dalam pembukuan keuangan perusahaan. Beberapa orang telah melaksanakan hal kecurangan karena kecurangan lainnya contohnya mereka melakukan penipuan karena mereka merasa dibayar rendah dan menginginkan upah yang sebenarnya dan adil. Allah SWT berfirman dalam Al-qur'an "*tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar*".

Sebagai seorang muslim kita harus paham maksud firman Allah di atas agar terhindar dari perbuatan yang dibenci oleh Allah dan tidak berbuat sesuatu yang tidak etis. Niat yang baik akan selalu ada cobaan untuk mencapai tujuan, dengan begitu budaya organisasi sangat bermanfaat bagi komponen-komponen yang terkait di dalam organisasi.²¹

²⁰ Krisna Aditiyangga, *Membangun Perusahaan Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 60- 61

²¹ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*,(Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2002), 263.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja ialah singkatan dari kinetika tenaga kerja yang menurut bahasa Inggris merupakan *performance*, yang kerap diindonesiakan jadi performa. Sebagian artian kinerja bagi sebagian pakar: Menurut Keeps and Stolovitch kinerja ialah pencapaian dan penerapan yang dikerjakan oleh Karyawan merujuk pada keberhasilan atau suatu yang telah dicapai.

Menurut Kusrianto kinerja Karyawan ialah sesuatu tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) yang dibandingkan dengan hasil yang dicapai. disisi lain Mangkunegara mengartikan kalau kinerja Karyawan (prestasi kerja) merupakan keberhasilan kinerja atas Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta kuantitas yang tinggi.²²

Dari sebagian pendapat para pakar bisa kita tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan penampilan yang melaksanakan, menggambarkan serta menciptakan suatu perihal, baik yang berabiat raga serta non fisik yang cocok dengan petunjuk, guna serta tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, perilaku serta pula ketrampilan.²³

²² Dr. Tun Huseno, Se.,M.Si., *Kinerja Pegawai(Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*, (Malang :Media Nusa Creative, 2015), 85.

²³ Dr.Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Madiri Publishing, 2013), 3.

2. Indikator-indikator kinerja

Bangun (2012:233) mengemukakan kalau buat mempermudah penilaian kinerja Karyawan, standar pekerjaan harus bisa diukur serta di mengerti secara jelas sesuatu pekerjaan bisa diukur dengan 5 dimensi :

- a. Kuantitas pekerjaan. Perihal ini membuktikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang ataupun kelompok selaku persyaratan yang jadi standar pekerjaan. Melaksanakan pekerjaan cocok dengan sasaran output yang harus dihasilkan perorangan perjam kerja.
- b. Kualitas pekerjaan. tiap Karyawan dalam industri wajib penuhi persyaratan tertentu buat bisa menciptakan pekerjaan cocok kualitas yang dituntut sesuatu pekerjaan tertentu (umaya, 2016). misalnya: melaksanakan pekerjaan sesuai dengan manual operation, melaksanakan pekerjaan cocok dengan manual inspection.
- c. Ketepatan waktu. tiap pekerjaan mempunyai ciri yang berbeda, buat tipe pekerjaan itu harus dituntaskan tepat waktu, sebab mempunyai deadline atas pekerjaan yang telah di tetapkan.
- d. Kedatangan/kehadiran. Sesuatu tipe pekerjaan mempunyai batasan untuk kehadiran Karyawanya karena itu akan mempengaruhi pekerjaan yang akan ia laksanakan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak seluruh pekerjaan bisa dituntaskan oleh 2 orang Karyawan ataupun lebih. Kinerja Karyawan bisa dinilai dari kempuanya berkolaborasi dengan rekan sekerja lainnya. Misalnya dengan membantu atasan membagikan anjuran buat kenaikan

produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu dengan yang lainnya, serta bisa bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.²⁴

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja secara koseptual ialah konstruk yang sangat kompleks, multi dimensi serta multi-faceted telah pasti mengaitkan banyak faktor buat mewujudkannya, secara universal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor Individu. Sumberdaya manusia dapat dikatakan mempunyai kedudukan sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil melaksanakan kegiatan tiap hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh kompetensi, keahlian melaksanakan tugas, pengetahuan, perilaku kerja, komitmen, serta pula motivasi diri Karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan. Rata-rata dalam aplikasi ditemui seseorang Karyawan yang mempunyai kompetensi yang besar namun kinerjanya kurang baik, perihal ini tidak cuma terjalin pada satu 2 orang saja tetapi boleh jadi sebagian besar Karyawan. Salah satu penyebabnya merupakan kualitas kepemimpinan seorang manajer.
- c. Faktor Tim Kerja. Dalam kehidupan organisasi tidak seluruh pekerjaan dapat dituntaskan seseorang Karyawan atau individu, suka tau keterlibatan rekan kerja tidak dapat dihindarkan. maksudnya

²⁴ Dr.Mahadin Sholeh, M.Si., *Kepemimpinan Dan Organisasi*, (Kota Palopo: IAIN Palopo,2018), 56

kinerja seorang Karyawan serta kinerja organisasi secara totalitas tidak cuma di tetapkan oleh kapasitas seorang dalam menuntaskan tugas namun pula dukungan rekan kerja jadi berarti. Oleh sebab itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

- d. Faktor Sistem Organisasi. Dalam bahasa sistem organisasi terdiri dari sebagian sub-sistem yang silih berkaitan. maksudnya gagalnya salah satu sub-sistem dapat mengagalkan performa organisasi secara totalitas. perihal ini berarti organisasi wajib secara terus menerus melindungi serta memonitor sistem organisasi supaya organisasi bersangkutan berjalan mudah sehingga organisasi sanggup berkinerja dengan baik.
- e. Faktor Situasi (konteks). Keempat faktor yang disebutkan di muka biasa diucap selaku faktor internal organisasi. bagi teori sistem keberhasilan suatu organisasi berprestasi tidak Cuma ditetapkan oleh faktor internal tetapi pula faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi serta persaingan membolehkan organisasi dapat bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.²⁵

Faktor-faktor situasi pula berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dimana situasi yang menunjang misalnya pemimpin tahu atas kebutuhan yang dibutuhkan Karyawan, adanya fasilitas yang mendukung, terdapat

²⁵ Achad Sobirin, Mba, Ph.D., *Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja*. 89

ruangan yang tenang sehingga dengan itu semua juga akan mendukung peningkatan kinerja para Karyawan.²⁶

4. Penilaian Kinerja

Notoatmojo dan Soekidjo menerangkan kalau penilaian kinerja yang baik wajib bisa menggambarkan dengan riil tentang apa yang diukur. Supaya penilaian menggapai tujuan ini, sehingga terdapat dua hal yang harus di cermati yaitu:

- a. Penilaian harus memiliki ikatan dengan pekerjaan (*job related*), maksudnya sistem penilaian itu betul-betul menilai sikap ataupun kerja karyawan yang menunjang aktivitas organisasi.
- b. Terdapatnya standar penerapan kerja (*performance standard*). Standar penerapan merupakan ukuran yang dipakai buat menilai kinerja tersebut, supaya penilaian itu efisien sehingga standar penilaian hendanya berhubungan dengan hasil-hasil yang diharapkan setiap pekerjaan. Dengan demikian standar penerapan jadi semacam perlengkapan pengukur kinerja, alat ukur yang baik wajib penuh sekurang-kurangnya 2 kriteria ialah validitas serta reliabilitas. perlengkapan yang validitasi tinggi apabila alat itu apa yang harus di ukur, sedang alat yang reabilitasnya tinggi apabila perlengkapan itu ukur mempunyai hasil yang tidak dapat diubah-ubah.

²⁶ Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M., *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 61

Penerapan pengukuran ataupun penilaian terhadap penerapan kinerja dibutuhkan sesuatu penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Cascio (2015) menyatakan kalau syarat-syarat dari sistem penilaian kinerja antara lain:

- a. *Relevance* maksudnya kalau sesuatu sistem penilaian digunakan buat mengukur kegiatan-kegiatan yang terdapat hubungan antara hasil pekerjaan serta tujuan yang telah ditetapkan terlebih dulu.
- b. *Acceptability* maksudnya kalau hasil dari sistem penilaian itu dapat diterima dari kesuksesan melaksanakan pekerjaan dalam organisasi tersebut.
- c. *Reliability* maksudnya kalau hasil dari sistem penilaian tersebut bisa diterima dari kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam sesuatu organisasi.
- d. *Sensitivity* maksudnya kalau sistem penilaian tersebut lumayan peka dalam membuktikan aktivitas yang sukses ataupun gagal dicoba oleh seseorang Karyawan. perihal ini sangat peting sebab jangan sampai terjalin sesuatu sistem tidak mempunyai keahlian membedakan Karyawan yang sukses serta Karyawan yang tidak sukses ataupun gagal.
- e. *Practicality* maksudnya kalau sistem penilaian bisa menunjang secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas pada Karyawan.

Kinerja pada dasarnya ditetapkan oleh 3 hal yaitu: keahlian, kemauan, serta pula lingkungan. Oleh sebab itu supaya memiliki kinerja yang baik seorang harus memiliki keinginan yang tinggi buat mengerjakan dan mengenali pekerjaannya. Tanpa melihat beberapa faktor ini kinerja yang baik tidak dapat terpenuhi. Dengan begitu kinerja orang bisa ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan serta keahlian.²⁷

5. Pengertian kinerja berdasarkan islam

Bekerja merupakan fitrah atau tempat belajar manusia yang berdasar pada iman juga prinsip, sebagai seorang muslim agar tidak hanya menunjukkan fitrahnya saja tetapi juga dapat menjunjung tinggi harkat dan martabat diri di depan sang pencipta sebagai penguasa alam dan sebagai rasa bersyukur atas nikmat yang telah diberikannya.²⁸

Yusuf Qordawi juga memberikan pendapatnya dalam buku Ekonomi Islam juga norma, bekerja ialah manusia yang melakukan sesuatu secara maksimal mulai dari pergerakan tubuhnya serta pemikiran-pemikiran yang bisa menambahkan pundi-pundi kekayaan, baik dilakukan untuk pribadinya sendiri maupun untuk orang lain yang bisa menghasilkan gaji juga.²⁹

Selain pendapat di atas paradigma yang berkembang tak luput dari konsep serta bisnis islam mengacu pada pengertian kebaikan yang didalamnya terdapat materi itu sendiri, cara mendapatkan serta cara

²⁷ Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M., *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, 103.

²⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Pt Dana Wakaf, 2016), 2.

²⁹ Yusuf Qordawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana 2013), 131.

memanfaatkannya, Riwayat Hadis Abdullah Bin Mas'ud R.A bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berusaha dalam mendapatkan rejeki yang halal adalah kewajiban setelah kewajiban”. Atau dapat diartikan bahwa untuk mendapatkan rezeki yang halal juga barokah dapat dilaksanakan setelah kewajiban yang tidak dapat ditinggalkan sebelum melaksanakan kewajiban selanjutnya.³⁰

6. Peningkatan Kinerja Menurut Islam

Para Karyawan sangat memerlukan adanya etos kerja karena ini dapat diartikan sebagai bentuk kemandirian dari Karyawan, selain itu Karyawan juga harus mampu menggabungkan unsur-unsur dengan ketrampilan, kewaspadaan, daya pikir serta sikap mentalnya, hal tersebut ialah kunci atas keberhasilannya selama cara Karyawan itu bekerja. Sebagai Karyawan harus punya sikap ingin meningkatkan kinerjanya, hingga ia dapat mempunyai daya antisipasi juga wawasan yang luas. Hal tersebut sama seperti yang disampaikan Rasulullah SAW, bahwa “menuntut ilmu adalah wajib bagi setiap muslimin dan muslimah”. Kinerja seorang dapat meningkat dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Selalu berusaha
- b. Rajin membaca serta mencatat berbagai ilmu yang didapat
- c. Selalu berfikir agar dapat memecahkan masalah yang sedang terjadi
- d. Selalu mendengarkan
- e. Selalu mempunyai sifat ingin tahu

³⁰ Faisal Badrum Dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), 131

f. Selalu mengikuti pelatihan-pelatihan

Agar selalu meningkatnya ketrampilan seluruh Karyawan harus memperhatikan hal di atas. Sebagaimana Allah SWT telah memerintahkan umatnya untuk “*Supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya*”. (*surat al-mulk*). Islam mengajarkan agar selalu melaksanakan aktivitas apapun untuk selalu ingat terhadap Allah agar apa yang dilakukan dan dikerjakan bernilai ibadah yang mengandung pembaharuan. Pembaharuan ini seharusnya dapat memenuhi kriteria berkualitas serta baik. Etos kerja baru ialah pembaharuan atas motivasi, metode serta sasaran dari kerja lama, atau paling tidak dapat membuat dirinya menjadi lebih baik.

Berkat adanya pembaharuan etos kerja maka hendak menciptakan perubahan yang lebih baik, sebagai berikut:

- a. Pengertian terkait kerja berkembang dari jangka pendek menjadi jangka panjang.
- b. Penanganan kerja juga berkembang dari selalu bekerja sendiri sekarang jadi berkelompok.
- c. Kesadaran dalam bekerja harus meningkat. Bukan melulu mengandalkan ekstra control melainkan juga menggunakan *selfcontrol* juga.
- d. Cakupan kerja harus diperhatikan bukan hanya memperhatikan masalah horizontal saja. Agar dapat menghasilkan keabadian.³¹

³¹ Faisal Badrum, *Etika Bisnis Dalam Islam*, 132.

7. Standar kinerja menurut pandangan islam

Standar kerja menurut Ma'ruf Abdullah ialah sebagai alat ukur untuk mengukur kinerja Karyawan individu maupun kelompok untuk memenuhi indikator kinerjanya. Sebagai pengukur minimal kerja Karyawan maka dapat berfungsi sebagai motivasi agar selalu bekerja lebih baik dari sebelum-sebelumnya, serta tepat sasaran tercapainya tujuan dan selalu bekerja lebih berkualitas lagi.

Syamsudin mengemukakan pendapat bahwa ada beberapa standar yang harus dilaksanakan seorang pekerja untuk aktivitas usahanya:

- a. Selalu melaksanakan hak-hak yang harus ditunaikan, baik hak kepada Allah maupun kepada manusia, karena sebagai seorang muslim menyia-nyiakan amanah serta tidak mematuhi peraturan itu bukanlah sifat dari agama kita.
- b. Sebagai seorang pekerja muslim maka tidak boleh korupsi karena memakan hak orang lain itu dosa.
- c. Harus selalu menjaga lisan dan juga tingkah laku kepada siapapun agar tidak merugikan orang lain.
- d. Juga selalu berpegang teguh pada aturan serta bimbingan islam agar tidak menyalahi aturan dan mengakibatkan cacat moral serta mendapatkan hukuman.

8. Penilaian Kinerja Menurut Pandangan Islam

Dalam menilai suatu pekerjaan menurut pandangan Islam yaitu mengacu pada apa yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dan suatu

tersebut berdampak pada hasilnya. Manusia yang dianggap mulia kinerjanya yaitu manusia yang bertaqwa. Dalam surat al-baqarah ayat 2-4 menjelaskan:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِن قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ

Artinya:“ kitab (al-qur’an) ini tidak ada keraguan padanya petunjuk mereka yang bertaqwa. Yaitu mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan sholat dan menafkahkan sebagian rizki yang kami anugerahkan kepada mereka. Dan mereka yang beriman kepada kitab (al-qur’an) yang telah diturunkan kepadamu, serta mereka yakin akan adanya kehidupan (akhirat)”.³²

Serta ada pada surat al-imrom ayat 134-135

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَن يَغْفِرِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِن دُونِ اللَّهِ وَمَن يَصِرُوا عَلَىٰ مَآ فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan. Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau menzalimi diri sendiri, (segera) mengingat Allah, lalu memohon ampunan atas dosa-dosanya, dan siapa (lagi) yang dapat mengampuni dosa-dosa selain Allah? Dan mereka tidak meneruskan perbuatan dosa itu, sedang mereka mengetahui".³³ (QS. Ali 'Imran 3: Ayat 134-135)

Mencari nafkah ialah sebagian dari bentuk ibadah. Bukan semata-mata hanya mengejar harta dunia saja tetapi untuk menghidupi keluarganya dan diniatkan untuk kehidupan diakhirat kelak. Dalam pandangan islam

³² Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan, Adz-Dzikir*, (Solo: Penerbit Fatwa, 2016), 15

³³ Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan, Adz-Dzikir*. 47

apabila bekerja diniatkan untuk ibadah itu dianggap hal yang sangat istimewa, seperti halnya hadist riwayat ahmad yaitu:

“sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid di jalan Allah.”

Dalam hadist di atas telah dijelaskan yakni dalam mencari nafkah itu terdapat nilai yang sangat besar. Bahkan tuhan sangat menyayangi hambanya yang selalu bersusah payah untuk bekerja mencari nafkah. Untuk mencari nafkah yang halal maka seorang pekerja membutuhkan motivasi agar selalu bekerja di jalanya dan selalu di niatkan untuk ibadah, setelah kewajiban untuk beribadah kepada Allah barulah memenuhi kewajiban yang lain.

Jika kita mempunyai motivasi dalam bekerja harus diniatkan untuk ibadah maka tentu saja yang namanya ibadah pasti terdapat aturan-aturan didalamnya. Terdapat kaidah dari ushul fiqh yakni kita memiliki kebebasan yang luas bekerja selama tidak ada tentangan dalam islam, dan bertujuan semata-mata untuk mencari ridho dari Allah SWT. Maka seorang muslim harus mempunyai etos kerja yang tinggi karena mereka tidak bekerja hanya untuk kepentingan dunia saja melainkan ada niat untuk kehidupan akhirat kelak sehingga seseorang harus bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memenuhi tujuan serta target yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik yaitu berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah telah bersabda yakni: *“sebaik-baiknya pekerjaan yaitu orang yang apabila ia*

berbuat sebaik-baiknya.” (HR: Ahmad).³⁴ Rasulullah telah menyebutkan bahwa jika dalam menilai suatu pekerjaan maka dapat dilihat dari kualitas dirinya serta orang terdekatnya. Seorang Karyawan muslim senantiasa berusaha untuk selalu mengaktualisasikan dirinya dengan cara melayani konsumen dan menaruh harapan dalam pekerjaannya. Memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh konsumen agar dapat membantunya untuk memajukan dirinya.³⁵

³⁴ M Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics*, (Yogyakarta: AlfaBeta,2012), Hal 223-232.

³⁵ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, (Yoyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2016) Hal 265-267.