

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Budaya Kerja Islami

Faktor yang biasa disebut dengan motivasi kerja, etos kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat memberikan peningkatan produktivitas karyawan yang optimal dalam suatu perusahaan.¹⁸ Namun, fokus kajian dalam penelitian ini adalah budaya kerja. Ada sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja baik di balik keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatannya. Hal ini karena mereka dapat menjalankan budaya kerja dengan baik di perusahaan. Budaya kerja bertujuan untuk mengubah perilaku dan sikap personel yang ada untuk meningkatkan kinerja dan menjawab berbagai tantangan masa depan.¹⁹

Budaya suatu perusahaan menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari. Dengan kata lain, sering ditanam dan diekspresikan dengan cara tertentu agar dapat diamati dan dirasakan oleh orang. Budaya, nilai-nilai, lingkungan perusahaan dan manajemen perusahaan, yang berasal dari budaya ini, akan memainkan peran utama dalam hasil terbaik.²⁰

¹⁸Muhammad Isa Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan", *Jurnal Abdi Ilmu*, Vol. 10 No. 2 (2019), 1851-1857. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/442>

¹⁹Achmad Rozi El Eroy, "Budaya Kerja", *Wordpress.com*, <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/> Artikel, 13 juni 2010, diakses tanggal 04 Mei 2021

²⁰Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), 9.

Budaya memiliki kemungkinan terhadap seseorang untuk memahami keselarasan tujuan sebagai nilai-nilai umum meningkatkan orang dan potensi mereka yang sebenarnya dengan perusahaan. Menurut Widagdo, Maulyda, dan Rachmaningsih, budaya keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia.²¹ Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku.²² Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Amra Muslimin budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku di anjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.²³ Sedangkan menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan

²¹Suwignyo Widagdo, Maulyda, dan Rachmaningsih, “*Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru* (Jember: Mandala Press, 2020), 70.

²²Ibid., 71.

²³Amra Muslimin, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)”, *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 (2016), 42. DOI: 10.32502/motivasi.v1i1.714

kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.²⁴ Lebih lanjut, budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, member inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).²⁵

Budaya kerja mempunyai tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang berefek meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik:²⁶

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

²⁴Triguno, *Budaya Kerja* (Jakarta: Golden Trayon Press, 1995), 3.

²⁵Suwignyo Widagdo, Maulyda, dan Rachmaningsih, “*Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru* (Jember: Mandala Press, 2020), 70.

²⁶ *Ibid.*, 73.

Budaya Kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari uraian tersebut, disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti KKN, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan suatu perusahaan.

Budaya kerja dalam suatu perusahaan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya kerja sebagai penghubung antara seluruh komponen organisasi, mendefinisikan identitas, penambah energi, dan faktor motivasi, serta dapat digunakan sebagai pedoman bagi anggota organisasi. Budaya kerja suatu perusahaan merupakan alat perekat yang dapat membuat kelompok organisasi menjadi lebih kuat dan lebih akrab, dapat menjadi energi positif, dan dapat membawa organisasi untuk berkembang ke arah yang lebih baik.²⁷ Kepemimpinan & budaya kerja mempunyai interaksi yang sangat erat, lantaran setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang bhineka yang dalam akhirnya menurut situlah akan terbentuk budaya kerja. Sehingga kadang dikatakan bahwa budaya kerja mencerminkan kepemimpinan pada suatu perusahaan tersebut, perumpamaannya bagaikan 2 sisi mata uang yang mempunyai nilai yang sama.

²⁷Dewi Sandy Trang, "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 3 (2013), 209. DOI: 10.35794/emba.1.3.2013.1995

Berdasarkan pengertian budaya kerja di atas, peneliti dapat memahami bahwa dalam perusahaan/organisasi terdapat budaya kerja dimana budaya kerja menjadi suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku di anjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Budaya kerja dibentuk oleh sistem, prosedur, dan struktur perusahaan. Ketiganya harus selaras dan sejalan dengan nilai-nilai yang dipegang, individu yang ada di dalam suatu perusahaan. Misalnya, karyawan yang rajin, berdedikasi, bekerja tidak pandang waktu, tapi oleh perusahaan tidak diberi imbalan yang setimpal, maka sudah tentu yang rajin itu makin lama makin malas. Contoh lain, perusahaan/lembaga ingin menerapkan keadilan, tapi pimpinan sendiri tidak adil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, atau orang yang tidak jujur dan tidak *amanah*, tidak ditindak.

Karakteristik esensi budaya kerja terdapat beberapa jenis, yaitu sebagai berikut: Jadi bila kata “budaya” dan “kerja” digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik.

Dalam penelitian ini, fokus budaya kerja yang menjadi kajian penulis adalah budaya kerja islami. Dimensi maupun indikator dari budaya kerja suatu meliputi, kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai.²⁸ Sedangkan karakteristik budaya kerja Islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan adalah sebagai berikut:²⁹

1. Bekerja merupakan salah satu jenis kegiatan yang mewujudkan fungsi seseorang sebagai khalifah. Seorang muslim harus memahami bahwa manusia yang diciptakan, termasuk dirinya sendiri, harus mampu mengarahkan tindakan manusia, manusia yang mampu berbuat baik di bumi ini.
2. Bekerja adalah ibadah bagi seorang muslim bekerja bersama berarti memperbaharui salah satu ilmunya Allah SWT yang diberikan kepada seseorang.
3. Menggunakan prinsip profit and maslahat seorang muslim dalam proses kerjanya bukan sekedar mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya dalam rangka menimbun kekayaan.
4. Dalam bekerja mengoptimalkan potensi intelektual, pekerja muslim harus menggunakan kemampuan mental (intelektual), profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya.

²⁸Teman Koesmono, "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur", *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2 (2005), 171-188. DOI: 10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188

²⁹Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *IQTISHADIA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 9 No. 1 (2016), 191. DOI: 10.21043/iqtishadia.v9i1.955

5. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimis. Sebagai seorang muslim yakin bahwa apapun yang menjadi usahanya berdasarkan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.
6. Bekerja dengan sikap tawazun (seimbang), yaitu kepentingan umum dan kepentingan khusus.
7. Bekerja dengan unsur kehalalan dan menjauhi unsur haram yang dilarang syariat islam.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif atau positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu merupakan bagian dari ajaran Islam.³⁰

Contoh budaya kerja islami yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*. Hal inilah yang juga diterapkan di BMT Nuansa Umat Cabang Utama Gapura Sumenep.³¹ Selain itu, *Corporate Culture* dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai islam, misalnya dalam cara

³⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 64-65.

³¹ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 36.

melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan sholat berjama'ah. Do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.³²

Budaya kerja Islami merujuk kesesuaian dengan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang meliputi: shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh. Penerapan sifat-sifat nabi tersebut dalam organisasi atau perusahaan disempurnakan dengan sifat istiqomah. Empat sifat Nabi SAW dalam perspektif Islam dapat menjadi kunci sukses dalam mengelola organisasi atau perusahaan, agar mendapat menyerap nilai-nilai moral yang tinggi.³³ Dalam dunia bisnis implementasi sifat-sifat ini dapat memberikan perubahan, baik pada individu yang terikat dalam organisasi maupun perusahaan.

B. Etos Kerja Islami

Keberhasilan setiap manusia tidak dapat dihindari dalam bekerja keras untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kesuksesan lahiriah tergantung pada ada atau tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan spiritual sangat bergantung pada nilai-nilai spiritual. Pemicunya tidak hanya ditunjukkan oleh budaya kerja yang dijalankan dengan baik, tetapi juga dari etos kerja seorang karyawan di perusahaan dalam setiap pekerjaannya..³⁴

Oleh karena itu, etos kerja akan dapat berubah menuju kesuksesan. Manusia sangat dianjurkan untuk mencari rezeki karena setiap manusia

³²Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami", *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, Vol. 4 No. 1(2017), 176-207. DOI: 10.19105/islamuna.v4i1.1355

³³ Ibid., 204-205.

³⁴Muhammad Iqbal, *Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), 102.

membutuhkan harta untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satunya dengan bekerja. Dan perlu diperhatikan bahwa pengertian bekerja tidak hanya melakukan kegiatan dalam suatu industri atau perusahaan pemerintah, tetapi juga melakukan kegiatan usaha termasuk bekerja.³⁵ Bekerja sebagai motivasi untuk beribadah harus selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja sebanyak mungkin, tidak hanya begitu saja.³⁶

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang. Etos diidentikkan dengan adat istiadat, yaitu pola perilaku dan gaya hidup tradisional; itu dapat mencirikan suatu kelompok sosial, suatu bangsa atau ideologi. Etos kerja mengacu pada seperangkat keyakinan tentang pekerjaan dan perannya dalam kehidupan manusia, yang dianut oleh anggota kelompok orang tertentu, agama, profesional, sosial, atau budaya. Ini mencerminkan gaya hidup dan sifat moral kelompok dalam konteks kerja yang dipahami secara luas.³⁷

Etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.³⁸ Dari kata etos ini, di kenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati

³⁵Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha* (Bandung: Alfabeta, 2013), 124.

³⁶Toto Tasmara, *Kecerdasan ruhaniah (transcendental intelligence): Membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, profesional, dan berakhlak* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 7.

³⁷Ewa Bogdanowska-Jakubowska, "Work ethos in American ceremonial discourse addressed to the young", *Journal Discourse & Communication*, Vol. 14 No. 6 (2020), 561-579. DOI: 10.1177/1750481320939709

³⁸Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen* (Semarang: Rasail, 2007), 103.

pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral).³⁹ Makna nilai moral merupakan suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna. Oleh karena itu, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Sehingga, dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin.⁴⁰

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁴¹ Etos kerja dapat dikatakan sebagai karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sementara Toto Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴² Sehingga, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah akhlak dalam

³⁹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta:Gema Insani Press, 2002), 15.

⁴⁰Ibid., 15.

⁴¹Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses* (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005), 5.

⁴²Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja.*, 27.

bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Selain itu, etos kerja Islam diartikan sebagai suatu sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴³ Etos kerja Islam mencakup karakteristik yang menggambarkan bagaimana seharusnya sebagai manusia untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Perusahaan yang sukses tampaknya memiliki etos kerja Islam yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos terbaik. Jika kerja adalah ibada dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau fardhu 'ain, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung awaban amal yang juga bersifat individual, dimana

⁴³Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, dan Lusi Oktaviani, "Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", dalam *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, (2018), 411-420.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6687>

individuallah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing.

Etika profesional umat Islam adalah semangat menempuh jalan yang benar. Al-Qur'an mengajarkan keyakinan tentang kewajiban kerja dan tidak membenarkan perilaku tidak etis di tempat kerja, seperti mengemis, kemalasan, buang-buang waktu, dan kegiatan yang tidak produktif.⁴⁴ Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁴⁵ Seseorang yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, seseorang yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja orang tersebut akan meningkat.^{46 47}

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang membedakan antara etos kerja dan etos kerja islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan ibadah, ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga bekerja merupakan

⁴⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 27.

⁴⁵Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004).

⁴⁶Mohamed Shamaun Yushak, Adli Rafai Ahmad Rajuddin, Zakiah Mohamed, Norfazilah Bawadi, Khairiah Mohamad Daud, dan Suhaimi Mhd Sarif, "Perceived Islamic Work Ethics and Organisational Commitment among Muslim Engineers in Perak Tengah and Manjung District", dalam *2 nd International Conference on Professional Ethics and Education in Engineering 2011 (ICEPEE'11)*, 484.

⁴⁷Darwish A Yousef, "Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change", *Jounal Human Relations*, Vol. 53 No. 4 (2000), 513-537. DOI: 10.1177/0018726700534003

kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Ini lah yang dinamakan etos kerja Islam, dimana etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan semua karena Allah SWT, sehingga pekerjaannya mendatangkan materi dan juga mendatangkan amal.

2. Ciri Etos Kerja Islami

Menurut Toto Tasmara, ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Adapun ciri- ciri tersebut adalah:⁴⁸

- a. Kecanduan terhadap waktu
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- c. Memiliki kejujuran
- d. Memiliki komitmen
- e. Istiqomah atau kuat pendirian
- f. Disiplin
- g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
- h. Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*)
- i. Kreatif

⁴⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 63.

- j. Bertanggung jawab
- k. Bahagia karena melayani
- l. Memiliki harga diri
- m. Memiliki jiwa kepemimpinan
- n. Berorientasi ke masa depan
- o. Hidup berhemat dan efisien
- p. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)
- q. Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*)
- r. Mandiri
- s. Haus mencari ilmu
- t. Memiliki semangat perantauan
- u. Memperhatikan kesehatan dan gizi
- v. Tangguh dan pantang menyerah
- w. Berorientasi pada produktifitas
- x. Memperkaya jaringan silaturahmi
- y. Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*)

Berlandaskan iman, dalam bentuk perilaku yang baik, dengan etika profesi dan prinsip-prinsip intinya sebagai prospek, menggali dan menjelaskan ciri-ciri etos kerja Islami. Etos kerja apa pun yang dipahami menurut Al-Qur'an tidak bisa islami jika tidak dilandasi dengan konsep iman dan amal shaleh, karena meskipun pekerjaan itu bermanfaat dan sekuler bagi banyak orang, tidak akan maksimal jika tidak ada landasan

iman.⁴⁹ Etos kerja Islami yang tinggi dilandasi oleh konsep moral yang baik seperti amanah (jujur), tanggung jawab, menepati janji, hidup hemat, memperhatikan tiga dimensi waktu yaitu masa lalu, masa kini dan masa depan, kesabaran dan kepercayaan kepada Allah.⁵⁰

C. Kinerja Perusahaan

Pengembangan budaya kerja akan membawahkan manfaat, baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berada. Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Uraian tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Fokus kajian dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diuraikan sebagai berikut.

1. Pengertian Kinerja Perusahaan

Menurut Amstron & Baron, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi bagi perusahaan.⁵¹ Kinerja merupakan sesuatu yang penting untuk perusahaan, khususnya pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan

⁴⁹Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004).

⁵⁰Sohari, "Etos kerja dalam perspektif Islam", *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4 NO. 2 (2013), 1-24. DOI: 10.32678/ije.v4i2.16

⁵¹Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja (Cetakan Ketujuh)* (Jakarta: Erlangga, 2016), 159.

organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang diberikan dapat membantu dalam kelangsungan perkembangan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan dalam menjalankan fungsinya dan pengelolaan perusahaan selama periode tertentu.⁵² Kinerja perusahaan adalah hasil dari kegiatan manajemen. Parameter yang digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan yang dilakukan dengan mengambil informasi keuangan dari laporan keuangan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan efektivitas operasi perusahaan.

Sementara menurut Mahsun, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.⁵³

Tujuan dari kinerja perusahaan untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat, pihak luar dan pemerintah. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari berbagai macam aspek yang mempengaruhi, baik dari aspek keuangan maupun aspek operasional. Jika dilihat dari aspek keuangan, hal-hal yang perlu diperhatikan untuk dapat menilai apakah suatu perusahaan tersebut baik atau buruk adalah dengan melihat arus kas, laporan keuangan, laporan

⁵²Henny Setyo Lestari, "Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi di Indonesia", *Jurnal Manajemen* Vol. 21 No. 3 (2017), 496. DOI: 10.24912/jm.v21i3.264

⁵³Moh Mahsun, Firma Sulistiyowati, dan Heribertus Andre Purwanugraha, *Akuntansi Sektor Publik (Edisi Ketiga)* (Yogyakarta:BPFE, 2011), 141.

laba/rugi dan neraca keuangannya. Dalam aspek operasional perusahaan, yaitu jumlah karyawan, sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan menjadi indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Jadi kinerja perusahaan merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Semakin tinggi kinerja perusahaan, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja organisasi. Informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan perusahaan selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Selain itu, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, oleh karena itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Budaya perusahaan yang tumbuh dan dibudayakan dapat merangsang perusahaan untuk berkembang lebih baik, sedangkan kemampuan manajer untuk menggerakkan dan memberdayakan karyawannya mempengaruhi kinerja.⁵⁴ Lebih lanjut bahwa budaya kerja

⁵⁴Harjoni Desky, "Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe", *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8 No. 2 (2014), 459-478. DOI: 10.18326/infs13.v8i2.459-478

berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi, keagresifan, orientasi hasil, kedisiplinan, serta perhatian dan terhadap kerincian.⁵⁵

2. Indikator Kinerja Perusahaan

Untuk menilai kinerja perusahaan, tentu saja diperlukan indikator-indikator untuk mengukurnya secara jelas. Sebagai pedoman, dalam menilai kinerja perusahaan dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya sebuah perusahaan. Misalnya, untuk sebuah perusahaan privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan atau barang, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar perusahaan tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Indikator kinerja yang masih bertalian dengan perusahaan tipe ini, merujuk konsep *The International Development Research Centre (IDRC) and Universal Management Group* meliputi: efisiensi, efektivitas, relevansi dan kelangsungan keuangan (*Financial Viability*).

Secara tradisional kinerja perusahaan diukur dengan finansial. Untuk jangka waktu yang lama, model pengukuran yang berfokus pada ukuran keuangan dapat diterima.⁵⁶ Namun pada pertengahan decade tahun 1990-an penggunaan tolok ukur finansial semakin tidak

⁵⁵Yanti Budiasih, "Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta", *Liquidity*, Vol. 1 No. 2 (2012), 99-105. DOI: 10.32546/lq.v1i2.139

⁵⁶Robert S Kaplan dan David P Norton, "Using the balanced scorecard as a strategic management system", *Harvard Business Review* (1996), 1-13.

mendapatkan pengikut dengan semakin terkuaknya kelemahan mendasar tolok ukur tersebut. Kaplan dan Norton mengembangkan tolok ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif yang dinamakan *Balanced scorecard* (BS).⁵⁷

Menurut konsep *Balanced scorecard* (BS) kinerja perusahaan, untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat bidang, yaitu berdasarkan.⁵⁸

- a. Perspektif financial, di mana pada perspektif ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu peningkatan efektivitas biaya dan utilitas asset dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Perspektif pelanggan, di mana perusahaan harus mengidentifikasi secara tepat kebutuhan pelanggan dan segmen pasar. Identifikasi secara tepat kebutuhan pelanggan sangat membantu perusahaan bagaimana memberikan layanan kepada pelanggan.
- c. Perspektif proses bisnis internal, di mana perusahaan harus mengidentifikasi proses-proses yang paling kritis untuk mencapai tujuan peningkatan nilai bagi pelanggan (perspektif pelanggan) dan tujuan peningkatan nilai finansial.
- d. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, di mana tujuantujuan

⁵⁷ Robert S Kaplan dan David P Norton, "Using the balanced scorecard as a strategic management system", *Harvard Business Review* (1996), 1-13.

⁵⁸ Ibid.

yang ditetapkan dalam perspektif finansial, pelanggan dan proses bisnis internal mengidentifikasi di mana organisasi harus unggul untuk mencapai terobosan kinerja, sementara tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan infrastruktur yang memungkinkan tujuan-tujuan ambisius dalam ketiga perspektif tercapai. Tujuan-tujuan dalam perspektif ini merupakan pengendali untuk mencapai keunggulan *outcome* ketiga perspektif sebelumnya.

Berikut ini dirangkum kriteria/ukuran generik untuk masing-masing perspektif dalam *Balanced Scorecard* dapat dilihat dalam tabel 2.1.

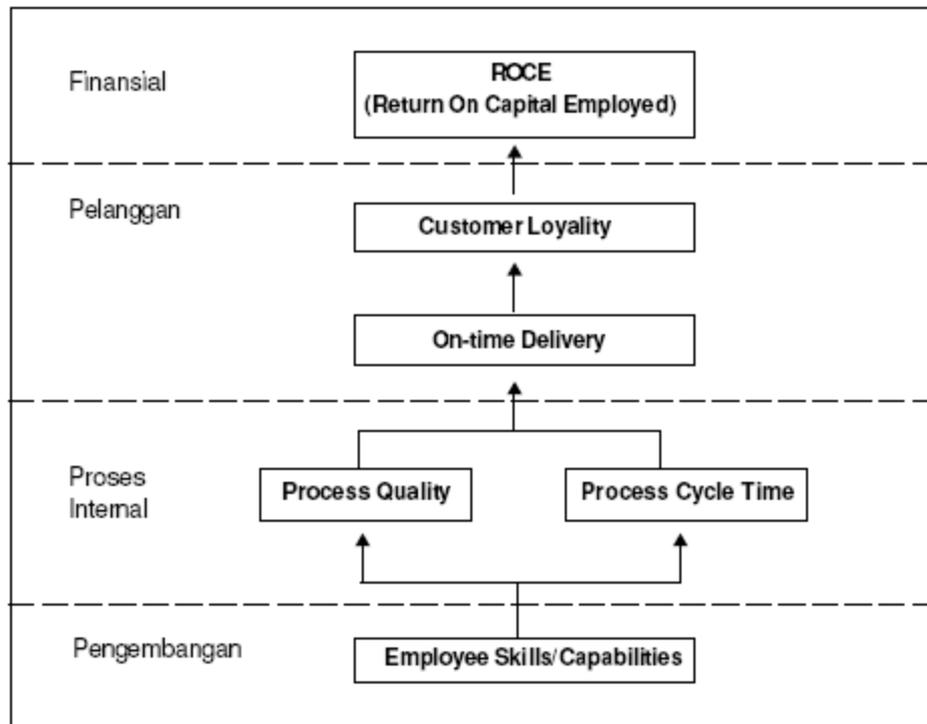
Tabel 2.1.
Kriteria/Ukuran Untuk Masing-masing Perspektif *Balanced Scorecard*

Persepektif	Ukuran Generik
Keungan/Finansial	Tingkat pengembalian modal dan nilai tambah
Pelanggan	Kepuasan pelanggan, pangsa pasar, dan kemampuan menarik pelanggan-pelanggan baru.
Bisnis Internal	Mutu, efisiensi produksi, Pengembangan Sistem infomasi
Pembelajaran dan Pertumbuhan	Kemampuan pekerja, kepuasan pekerja, <i>team performance</i> .

Sistem pengukuran kinerja harus membuat hubungan diantara berbagai tujuan dan ukuran perusahaan, serta meliputi berbagai perspektif eksplisit, sehingga dapat dikelola dan divalidasi. Berikut ini

hubungan dari keempat perspektif *Balanced Scorecard*.⁵⁹

Gambar 2.1 Hubungan dari keempat perspektif *Balanced Scorecard*.



(Robert S. Kaplan & David P. Norton, 2001)

Lebih lanjut, metrik kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan atau tujuan tertentu dapat dihitung dan digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi atau melihat bahwa kinerja harian perusahaan dan orang terus meningkat sesuai dengan rencana yang diberikan.⁶⁰

Kinerja pegawai mempengaruhi kontribusi terhadap organisasi, yang meliputi:

⁵⁹ Robert S Kaplan dan David P Norton, "Using the balanced scorecard as a strategic management system", *Harvard Business Review* (1996), 1-13.

⁶⁰ Harjoni Desky, "Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe", *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8 No. 2 (2014), 459-478. DOI: 10.18326/infs13.v8i2.459-478

- (1) Lingkup pekerjaan standar ini dilakukan dengan membandingkan lingkup pekerjaan yang seharusnya (standar ketenagakerjaan standar) dengan keterampilan yang sebenarnya.
- (2) Kualitas pekerjaan standar ini menekankan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam kaitannya dengan volume pekerjaan.
- (3) Penggunaan waktu. Penggunaan waktu kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- (4) Tingkat kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran seorang karyawan di bawah standar kerja, maka karyawan tersebut tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- (5) Partisipasi seluruh pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan mempengaruhi keberhasilan bagian yang disupervisi. Kolaborasi antar karyawan dapat meningkat jika manajemen pandai memotivasi karyawan.⁶¹

Sedangkan menurut Guritno dan Waridin indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:⁶²

- (1) Mampu meningkatkan tujuan kerja.
- (2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- (3) Mampu berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

⁶¹Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 63-71.

⁶²Harjoni Desky, "Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe", *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8 No. 2 (2014), 459-478. DOI: 10.18326/infs13.v8i2.459-478

(4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

(5) Dapat meminimalkan kesalahan kerja.

3. Konsep Peningkatan Kinerja Perusahaan

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:⁶³

- 1) Sikap dan pola pikir (motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja).
- 2) Pendidikan,
- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,
- 5) Tingkat pendapatan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Lingkungan kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,

⁶³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Kelima)* (Bandung: Reflika Aditama, 2016).

10) Teknologi, dan

11) Peluang keberhasilan.

Alat untuk mengukur kinerja individu seorang pekerja, yang meliputi secara khusus:⁶⁴

- 1) Prestasi kerja, hasil kerja pekerja dalam menjalankan fungsinya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Pengetahuan spesialis, keterampilan teknis karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya, keterampilan ini dapat berupa kerjasama, komunikasi, insentif, antara lain.
- 3) Tingkah laku, sikap dan perilaku pegawai yang berhubungan dengan dirinya dan terlibat dalam pelaksanaan tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan adalah aspek kepemimpinan dan seni mempengaruhi orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara akurat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selain itu, kinerja memiliki beberapa unsur yang dapat menjadi kriteria dalam penilaian terhadap suatu hasil kerja karyawan. Uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan.⁶⁵

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

- 1) Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksudkan merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan. Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 5) Kejujuran. Kejujuran yang dimaksud yaitu ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu

untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- 6) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.
- 8) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat diserahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hirarki dalam perusahaan.

Sebagai produk dari kegiatan perusahaan dan manajemen, kinerja perusahaan selain dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga sangat dipengaruhi oleh proses-proses administrasi dan manajemen yang berlangsung. Sebagus apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu produk kinerja yang diharapkan secara memuaskan, apabila dalam proses administrasi dan manajemennya tidak bisa berjalan dengan baik. Antara input dan proses mempunyai

keterkaitan yang erat dan sangat menentukan dalam menghasilkan suatu output kinerja yang sesuai harapan atau tidak.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja perusahaan, maka pilihan mana yang akan dioptimalkan penanganannya, apakah pada sisi internal perusahaan atau pada sisi eksternal perusahaan, itu tergantung pada permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. Demi meningkatkan produktivitas karyawan, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya dari karyawan. Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja karyawan.⁶⁶

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya perusahaan (*corporate culture*) yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling*; akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah

⁶⁶Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami", *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, Vol. 4 No. 1(2017), 176-207. DOI: 10.19105/islamuna.v4i1.1355

budaya perusahaan (*corporate culture*). Budaya perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.