

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kerangka Teori

1. BMT (Baitul Maal Wat Tamwil)

Baitul maal wat tamwil (BMT) merupakan suatu usaha mandiri terpadu yang berisi bayt al-mal wa al-tamwil dengan cara mengembangkan usaha yang produktif dan inofatif untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha menengah ke bawah dengan cara mendorong para pengusaha untuk menabung dan memberikan tunjangan pembiayaan kegiatan ekonominya. BMT ini juga menerima titipan yang berupa zakat, infak, dan sedekah lalu menyumbangkan sesuai peraturan dan amanatnya. Selain itu, yang paling mendasar adalah seluruh aktivitas di BMT ini harus berjalan sesuai dengan prinsip muamalah ekonomi dalam islam.¹

Dengan ini keberadaan BMT ini memiliki dua fungsi yaitu sebagai penyalur dana ibadah seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf, ada pula fungsinya sebagai institusi bergerak pada bidang investasi yang sifatnya produktif sebagai mana fungsi bank. Pada fungsi ke dua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT ini juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi.²

a. Fungsi dan Peran BMT

Fungsi baitul maal wat tamwil (BMT) yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi, Memobilisasi, Mengorganisir, Mendorong, Mengembangkan potensi dan Meningkatkan ekonomi anggota
- 2) Mempertinggi kualitas SDM anggota dan menjadikan lebih profesional serta islami sehingga akan lebih kuat dalam menghadapi tantangan global
- 3) Merekrut dan mengkoordinasi potensi masyarakat demi terciptanya kesejahteraan masyarakat.³

Peran baitul maal wat tamwil (BMT) sebagai berikut :

- 1) Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi yang sifatnya non islam. Dimana lembaga ini harus aktif dalam memberikan sosialisasi di tengah masyarakat tentang arti

¹ Hertanto Widodo Ak, dkk, *Pnduan Praktis Operasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, Bandung:Mizan, 2000, Cet Ke-2, h.82

² Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, Kencana, 2014, h. 452

³ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, Kencana 2014, h. 435

pentingnya sistem ekonomi islam. Hal ini dapat di tunjukkan dalam bentuk praktiknya yaitu dengan cara-cara bertransaksinya islami.

- 2) Melakukan pembiayaan dan pendanaan usaha menengah kebawah. Dimana BMT ini harus aktif dalam menjalankan fungsi lembaga keuangan mikro.
- 3) Melpaskan ketergantungan rentenir. Dimana BMT melakukan pelayanan terbaik dengan nasabah.
- 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan cara distribusi yang merata. Dimana fungsi utama dari BMT ini berhubungan langsung dengan masyarakat yang dituntut harus pandai-pandai mengolah sikap.⁴

b. Dasar Hukum BMT

BMT ini dapat berdiri dalam bentuk kelompok Swadaya masyarakat (KSM) atau bisa di sebut juga koperasi. Apabila BMT ini terbentuk setelah KSM maka BMT ini akan mendapat sertifikat operasi dari pusat Inkubisi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) yang telah diakui keberadaannya oleh Bank Indonesia (BI) sebagai lembaga yang swadaya masyarakat yang mendukung program hubungan Bank dengan KSM. Dimana KSM ini juga dapat berfungsi sebagai prakoperasi dengan tujuan sebagai lembaga yang menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan oleh BMT. Dimana para pegawai siap untuk mengelola BMT dengan baik dan badan hukum koperasi, maka BMT akan dapat berkembang dengan badan hukum koperasi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai perangkat dalam sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi atau norma-norma yang sudah lama berlaku, dijalankan dan diikuti oleh semua anggota dalam suatu organisasi. Budaya organisasi ini juga dapat diartikan sebagai budaya perusahaan yang dimana budaya ini sebagai nilai-nilai atau norma yang cukup lama berlaku dan dilaksanakan oleh suatu organisasi dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi adalah sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak wujudnya, akan tetapi dapat menggerakkan

⁴ Veihntzal Rivai dkk, *Financial Institution Management (Manajemen Kelembagaan Keuangan)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 364

seseorang yang ada dalam suatu lembaga untuk melaksanakan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap orang itu mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasi. Jika ada seorang yang baru bekerja dalam suatu organisasi dia akan belajar akan budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut, yang terkait akan larangan dan kewajiban apa saja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dimana suatu budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan, sebaliknya dimana suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat tujuan-tujuan dari suatu perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.⁵

Menurut J. Winardi dalam buku yang berjudul teori Organisasi dan Perorganisasian, menjelaskan organisasi yaitu sesuatu yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Dimana suatu organisasi dapat membantu kita melaksanakan suatu hal atau kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan oleh individu. Disamping itu, organisasi juga dapat membantu kegiatan masyarakat yaitu : dapat membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Organisasi juga merupakan salah satu sumber penting banyak karier di dalam masyarakat.⁶

Robbins menjelaskan budaya organisasi merupakan sebuah alat dalam artian yang dapat di anut oleh anggota-anggota, dimana budaya organisasi itu berbeda dengan organisasi lainnya.⁷

James L. Gibson c.s menyebutkan bahwa : “Organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri”.

Setelah itu menurut Wiliam B. Eddy, organisasi pada sejarah manusia dapat di lukiskan sebuah limas atau piramida yaitu :

- 1) Pengambilan keputusan
- 2) Kekuasaan
- 3) Sumber informasi.⁸

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Prenadamedia, 2018, hal. 1-2

⁶ J. winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta, Rajawali Pres, 2014. Hal. 50

⁷ Stephen, Robbins, ”*Perilaku Organisasi*”, Edisi Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006. Hal. 20

⁸ J. winardi, “*Teori dan Pengorganisasian*”, Jakarta, Rajawali Pres, 2014, hal. 39

Menurut Miller dalam buku Budaya Organisasi menjelaskan bahwa ada beberapa nilai-nilai primer yang harus ada di suatu organisasi agar budaya organisasi yang ada diperusahaan tersebut menjadi suatu budaya organisasi yang positif dan dapat membawa efektivitas, inovasi, loyalitas dan karyawan yang produktif, dimana nenerapa nilai tersebut tertuang dalam delapan butir asas yaitu :

1) Asas tujuan

Dimana asas ini merupakan asas yang menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi para konsumen juga dapat memotifasi para karyawan yang ada diperusahaan.

2) Asas konsensus

Dimana para karyawan memiliki cita-cita, keinginan, dan tujuan yang dimusyawarahkan demi hasil yang mufakat.

3) Asas keunggulan

Dimana para karyawan berusaha menciptakan ketidakpuasan saat berkreasi, agar organisasi tersebut mencapai keunggulan yang diinginkan.

4) Asas prestasi

Dimana asas ini diberikan kepada karyawan yang dapat mempertahankan prestasi di perusahaan tersebut.

5) Asas kesatuan

Dimana pamikiran dan perasaan yang dirasakan oleh beberapa karyawan itu memiliki kesamaan.

6) Asas empiris

Dimana asas ini digunakan sebagai bahan pertimbangan saat pengambilan keputusan.

7) Asas keakraban

Dimana asas ini digunakan para karyawan sebagai alat bertukar pikiran, perasaan dan spiritual antar karyawan.

8) Asas integritas

Dimana asas ini dapat menilai kejujuran, keadilan, dan suatu karyawan dapat dipercaya saat diberikan kepercayaan.

b. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang bervariasi, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya banyak definisi yang memberikan pengertian berbeda akan budaya organisasi. Hal tersebut dikarenakan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat dari masing-masing yang memiliki kepentingan yang berbeda mulai dari kalangan akademis maupun praktisi. Delain hal tersebut bisa dikarenakan

sumbernya yaitu disiplin antropologi, dan sampai sekarang belum bisa menghasilkan sebuah definisi yang dapat diterima oleh para peminat ataupun pakar dalam bidang tersebut.

Menurut Seckman dalam buku pengantar budaya organisasi menjelaskan bahwa terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan dalam mempelajari budaya organisasi antara lain:

- a. Pendekatan evolusi
- b. Pendekatan partikulasi
- c. Pendekatan fungsionalisme
- d. Pendekatan materialisme kultur dan
- e. Pendekatan idealisme kultur

Selanjutnya, pendekatan Idealisme kultur, terdiri atas empat aliran: antropologi psikologis, etnografi, strukturalisme dan antropologi simbolik. Dari empat aliran tersebut berpengaruh dalam keputusan manajemen dan perilaku organisasional dan dapat menimbulkan tiga pendekatan tentang pandangan terkait budaya organisasi, yaitu:

(1) Pandangan holistik

Menurut Tunstall dalam buku pengantar budaya organisasi menjelaskan bahwa pandangan holistik ini adalah suatu konstelasi umum pada keyakinan, adat-istiadat, kebiasaan, sistem nilai, norma-norma perilaku, dan bagaimana cara menjalankan bisnis dengan masing-masing perusahaan, yang dimana menetapkan pola-pola emosi yang implisit dan muncul dalam kehidupan organisasi.

Pandangan ini dapat mencakup semua budaya, dan perkembangan historis dengan sifat-sifat evolusioner yang dinamik. Jika suatu peneliti menggunakan pandangan ini akan memperlambat penelitian yang dilakukan karena pandangan ini memiliki jangka yang panjang dan memfokuskan dari berbagai aspek dan mengumpulkan berbagai macam data dalam budaya organisasi.

(2) Pandangan variabel

Pandangan variabel ini dapat disebut juga dengan pandangan perilaku, pandangan ini lebih fokus pada ekspresi budaya yang dapat diamati dalam bentuk variabel dan perilaku fisik atau praktik.

(3) Pandangan kognitif

Pandangan ini fokus pada ide-ide, konsep, rencana, keyakinan, nilai-nilai atau norma-norma sebagai inti dari

fenomena yang kompleks yang disebut dengan budaya. Pandangan ini dapat digambarkan sebagai konstruksi dalam aturan-aturan sosial yang memedomani atau yang sesuai dengan persepsi dan pikiran. Budaya organisasi dalam pandangan ini sebagai pandangan konseptual standar sebagai alat mengambil keputusan mengenai apa yang harus dilakukan.⁹

c. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi secara spesifik memiliki lima pran yaitu :

- 1) Budaya organisasi dapat memberikan rasa memiliki identitas akan kepegawaian, yang dapat menciptakan perbedaan jelas antara organisasi satu dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi ini dapat mempermudah terciptanya komitmen dan jangkauan yang luas.
- 3) Memperkuat standar perilaku organisasi dalam pelayanan.
- 4) Budaya organisasi ini dapat menciptakan pola adaptasi
- 5) Dapat membangun sistem kontrol budaya organisasi secara menyeluruh.¹⁰

Dari kelima fungsi di atas dapat di simpulkan bahwa fungsi budaya organisasi itu sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berupa kekuatan atau nilai-nilai yang harus ada dan dilakukan oleh para karyawan.dan juga dapat sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

Dari itu budaya organisasi juga memiliki fungsi sebagai pemersatu organisasi, dimana organisasi memiliki budaya syang kuat, antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

d. Dasar Budaya Organisasi

Dasar budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan keyakinan di dalam organisasi. Dari itu budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi etika dalam berperilaku. Nilai-nilai tersebut dalam kriteria memiliki lima komponen kunci yaitu:

- 1) Nilai merupakan konsep kepercayaan
- 2) Berkaitan dengan perilaku yang diinginkan
- 3) Keadaan yang sangat mendesak

⁹ Agoes Kamaroellah, "Pengantar Budaya Organisasi", Pustaka Radja, Surabaya, 2014, Hal. 6-10

¹⁰ Poerwanto, "Budaya Perusahaan", Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008 hal. 11

- 4) Sebagai pedoman yang dapat menyelesaikan sebuah masalah dan tingkah laku
- 5) Urut dari yang paling penting

Dimana nilai dan norma yang digunakan sebagai alat yang dimasukkan de dalam tingkah laku karyawan. Dari itu budaya organisai ini benar-benar di olah sedemikian rupa sebagai alat manajemen yang akan mempengaruhi dan pendorong bagi para karyawan agar berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Budaya organisasi ini tidak terlihat namun memiliki kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan sebuah efektivitas kinerja.¹¹

e. Akibat Budaya Organisasi yang Tidak Baik

Kesukaran dalam menciptakan busaya yang lebih kompleks ketika mencoba untuk menyempurnakan perubahan budaya. Tema yang terkait dalam perubahan ini diantaranya :

- a. Budaya akan terabaikan dan menyembunyikan bahwasanya mereka kurang cukup diagnosa, mengatur, atau mengubah
- b. Karena mengambil teknik sulit, kurangnya keterampilan, dan waktu yang pantas perlu di pertimbangan untuk memahami suatu budaya dan
- c. Budaya ini dapat mendorong organisasi di seluruh periode untuk menghindari keterikatan. Salah satu caranya yaitu dengan menyediakan stabilitas dan kesinambungan antar organisasi dalam berbudaya, dengan begitu secara alami orang dalam buadaya akan membalas perubahan dalam budaya baru tersebut.

Menurut pandangan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa para manajer yang tertarik dalam mencoba untuk menghasilkan perubahan dalam berbudaya dan berusaha menghadapi tugas sulit. Dari situ sebagaai manajer harus berani campur tangan dan membuat perubahan.

3. Budaya Organisasi Islam

a. Pengertian Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi islam adalah budaya yang dijalankan oleh nilai-nilai atau pesan Allah Swt, dan para Rasulnya Muhammad Saw. Menurut pandangan islam akan budaya organisasi merupakan sebuah kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin

¹¹ Robert Kreiter, “*Perilaku Organisasi Organizational Behavior*”, Selemba Empat 2014, Hal. 20

melakukan sesuatu yang sesuai dengan syari'ah (aturan) dalam islam dalam segala aspek kehidupan.¹²

Dalam artian lain budaya organisasi islam yaitu suatu budaya organisasi yang berdasarkan pada nilai-nilai yang telah disepakati oleh islam. Dari nilai-nilai itu diambil dari sumber-sumber hukum islam yaitu antaranya Al-Qur'an dan hadist para Rasulullah SAW. Setelah itu sumber-sumber ini dijabarkan melalui struktur berlandaskan oleh konsep pelimpahan wewenang yaitu Allah SWT dengan kemampuan yang ada yaitu sebagai *khalifah fil 'ard* (pemimpin di muka bumi)

Khaliq Ahmad dalam jurnal manajemen dan bisnis menjelaskan budaya organisasi islam merupakan suatu konsep yang mendorong seseorang dalam sebuah organisasi untuk melakukan sesuatu secara kompak. Bisa dikatakan juga konsep ini semua perbuatan, kebiasaan, adat dan bahasa yang mengikat bagi seseorang dalam sebuah organisasi.¹³

b. Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Menurut Lukman Hakim di dalam jurnal menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik budaya organisasi islam dimana karakteristik ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1) Bekerja sebagai salah satu bukti fungsi manusia sebagai khalifah, dimana seorang muslim di ciptakan sebagai pemimpin yang bisa mengarahkan kehidupan, tingkah laku manusia yang dapat menciptakan kebaikan dan kemaslahtaan di bumi.¹⁴

Seorang muslim mempercayai bahwa Allah menciptakan bumi yang membawa misi rahmatan lil'alamin (rahmat untuk seluruh alam). Sebagai mana firman Allah. Dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

¹² Lukman Hakim, “*Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*”, Iqtishadia, Vol.9, Hal. 182

¹³ Allya Roosallyn Assyofa and others, ‘Jurnal Manajemen Dan Bisnis : Performa Volume XV Nomor 2 September 2018 Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang) ISSN : 1829-8680 E-ISSN : 2599-0039 Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang ’, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XV.September (2018), 124–38.

¹⁴ Lukman Hakim, “*Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*”, Iqtishadia, Vol.9, Hal. 191

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat:”*sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*¹⁵

Dari ayat di atas di jelaskan yaitu fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin di bumi) juga membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu cara mengelolanya yaitu mengelola bumi yang ditempati ini dengan baik demi memenuhi keperluan hidup. Demikian ini seorang muslim harus menyadari bahwa semua ini adalah pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan salah satu kepercayaan Allah Swt terhadap makhluknya, agar kita dapat memanfaatkan dengan efisien dalam memenuhi kebutuhannya.

- 2) Bekerja itu merupakan suatu ‘ibadah’ yang berangkat dari fungsi umat islam sebagai khalifah fil ‘ard dan pembawa rahmatan lil ‘alamin dari ini diperlukan seseorang yang bertanggung jawab terhadap pengolahan bumi seisinya.
- 3) Bekerja itu memerlukan azas yang manfaat dan maslahat bagi muslim lainnya dalam menjalankan proses bekerja, yaitu tidak hanya semata-mata mencari uang, menumpuk aset kekayaan tetapi untuk memanfaatkan keuntungan tersebut bagi kemaslahatan masyarakat.
- 4) Bekerja dengan sungguh-sungguh yaitu memaksimalkan kemampuan berfikir, profesionalitas dalam mengelola sumberdaya.

¹⁵ Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemah*, Semarang. (2006): CV. Toha Putra

- 5) Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik
- 6) Bekerja dengan syarat tawazun (keberimbangan) antar dua kepentingan yaitu kepentingan umum dan khusus.
- 7) Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan keharaman.¹⁶

Menurut al-Khasani dalam buku Etos Kerja bekerja merupakan suatu tindakan (perbuatan) yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi, dan sengaja dilakukan untuk mendapatkan uang. Bekerja bisa di sebut juga seseorang yang mengeluarkan energi yang dikeluarkan untuk membantu kegiatan orang lain demi mencapai tujuan tertentu.¹⁷ Bekerja dengan maksud manfaat dan maslahat kepada sesama dalam menjalankan pekerjaan tidak semata hanya mencari keuntungan, tetapi juga melihat seberapa penting manfaat keuntungan tersebut demi kemaslahatan masyarakat.

Bekerja dengan memaksimalkan kemampuan akal fikiran (kecerdasan), profesional didalam mengelola sumberaya. Karena faktor dalam produksi yang digunakan tidak terbatas, maka di perlukan pengoptimalan kemampuan yang telah Allah berikan.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surat ar-Rahman: ayat 33

يَمْعَشَرِ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَأَنْفُذُوا ۚ لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ

Artinya : "Hai jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi maka lintasilah, kamu tidak akan menembusnya melainkan dengan kekuatan".¹⁸

Suatu organisasi dapat beroperasi dengan efisien ketika membagi bersama nilai-nilai yang ada di antara karyawan. Nilai-nilai akan sadar, dimana hasrat efektif atau keinginan seseorang akan memandu perilaku mereka. Jika seseorang itu menganggap suatu nilai-nilai penting. Itu akan memandukan

¹⁶ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", Iqtishadia, Vol.9, Hal.192-197

¹⁷ Baiq El Badriati."Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya", Mataram,Sanabil Cek.1 2021. Hal. 25

¹⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, Semarang (2006): CV. Toha Putra

orang dalam mempromosikan perilaku konsisten keseberang situasi. Nilai-nilai tersebut adalah suatu gagasan masyarakat tentang apa yang benar atau yang salah seperti halnya kepercayaan yang melukai seseorang secara fisik yang kurang bermoral. Nilai-nilai masyarakat itu memiliki dampak pada nilai dalam organisasi karena pekerjaan interaktif yang alami, waktu luang dan komutis. Budaya Amerika menurut sejarah memberi pekerjaan suatu tempat dalam kumpulan nilai-nilai.¹⁹

4. Efektivitas Kinerja Karyawan

a. Pengertian Efektivitas Kinerja

Hasibuan menjelaskan efektivitas adalah hasil dari suatu kerja yang dilakukan seseorang untuk memberikan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan arti kerja sendiri adalah memberikan seluruh tenaga, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa demi memperoleh. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja adalah suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat.²⁰

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja itu bisa diartikan juga sebagai: “ Hasil kerja secara berkualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.” Dari situ dapat dijelaskan Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu.

Timpe juga menyatakan bahwa kinerja yang baik dari seorang karyawan baik secara individu maupun kelompok itu sangat berpengaruh bagi kinerja organisasi yang dimana kinerja organisasi suatu organisasi akan memiliki nilai buruk apabila individu dalam perusahaan tersebut memiliki kemampuan yang rendah, dari hal tersebut upaya untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian para individu yang rendah, sebaliknya apabila suatu individu memiliki kinerja yang bagus, akan memberikan peningkatan kinerja bagi suatu organisasi tersebut.

¹⁹ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajawali Pres, 2011.) Hal. 256-259

²⁰ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Meningkatkan Produktifitas*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007, hal. 220

Menurut M. Steers menjelaskan bahwa efektivitas kinerja merupakan sebuah keaneragaman tentang pendapat mengenai sifat dan komposisi dari sebuah efektivitas organisasi tersebut, dari itu tidak ada yang aneh jika banyak pendapat yang menjelaskan terkait efektivitas kinerja suatu karyawan dan terkait cara-cara untuk meningkatkan efektivitas kinerja.²¹

Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Karena kinerja karyawan pada suatu perusahaan ini akan berpengaruh bagi sistem yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Bryas dalam Suharto dan Cahyono, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang akan adanya kemampuan dan perilaku dalam keadaan tertentu. Sedangkan menurut Mas'ud kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian dari usaha yang dilakukan yang diukur dengan indikator indikator tertentu.²²

Menurut Dessler, setiap karyawan itu di tuntut dapat memberikan kontribusi yang terbaik dengan cara memberikan kinerja yang baik.²³ Sedangkan menurut Robbins menjelaskan kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam memenuhi kriteria dalam suatu pekerjaan.²⁴

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja yang di capai seorang karyawan atau individual sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Dimana asumsi kinerja para karyawan itu baik, maka semakin baik pula kinerja di dalam suatu perusahaan tersebut, dan sebaliknya.

²¹ Richard Steers, *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*, Jakarta, Erlangga 1985, hal. 220

²² Muhammad Fauzil, Moch Mukeri Warso2, Andi Tri Haryono, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabe Intervening". *Jurnal of Manajemen* Vol.02 No.02, Maret 2016 hal. 5

²³ Muhammad Fauzil, Moch Mukeri Warso2, Andi Tri Haryono, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabe Intervening". *Jurnal of Manajemen* Vol.02 No.02, Maret 2016 hal. 5

²⁴ Muhammad Fauzil, Moch Mukeri Warso2, Andi Tri Haryono, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabe Intervening". *Jurnal of Manajemen* Vol.02 No.02, Maret 2016 hal. 6

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Demi terwujudnya efektifitas kinerja yang baik menurut Richard M. Steers menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik ini berpengaruh dalam efektifitas kinerja karena pada karakteristik ini sebagai penggambaran struktur seperti apa yang harus dilalui oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Struktur ini sebagai cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari suatu hubungan yang sifatnya relatif menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik secara keseluruhan seperti halnya peralatan, perlengkapan, hubungan diantara pegawai dan kondisi kerja. Sisi-sisi dari karakteristik ini sendiri tidak stabil, sifatnya tidak pasti karena dalam karakteristik ini sering terjadi proses dinamisasi.

3) Karakteristik Pekerja

Karakteristik ini dipandang sebagai karakteristik yang paling berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan karena lengkapnya sarana prasarana, baiknya mekanisme kerja tanpa adanya sumberdaya manusia yang mengisi dan menjalankannya maka tidak akan ada artinya.

4) Karakteristik Kebijakan dan praktek Manajemen

Praktek manajemen sendiri artinya sebuah strategi dan mekanisme kerja yang direncanakan dalam mengkondisikan semua hal yang ada dalam suatu organisasi. dalam karakteristik ini juga harus memperhatikan unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan dan bukan hanya mekanisme kerja saja, yang dimana mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan yang strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan yang berprestasi dan proses komunikasi antara atasan dan bawahan yang baik, serta pengambilan keputusan secara bijaksana.²⁵

²⁵ Richard Steers, *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku*, Jakarta, Erlangga 1985, hal. 9-11

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine dalam Mas'ud menjelaskan ada beberapa indikator-indikator di dalam kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas, di mana kualitas ini adalah hasil dari aktifitas yang hampir mendekati sempurna, artinya kinerja karyawan tersebut mendekati kesempurnaan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan.
- 2) Kuantitas, dimana hasil akhir dari pelaksanaan tugas dari perusahaan, artinya ada berapa unit, jumlah siklus aktifitas yang bisa dilaksanakan.
- 3) Ketepatan waktu, dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas, output serta memaksimalkan waktu yang sudah di sediakan.
- 4) Efektifitas, dimana memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menaikkan keuntungan atau mengurangi tingkat kerugian dari setiap penggunaan sumber daya manusia.
- 5) Kemandirian, dimana seorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan mandiri tanpa bantuan orang lain atau bimbingan pengawas demi menghindari hasil yang kurang maksimal.²⁶

d. Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner menjelaskan ada empat cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

1) Diskriminasi

Dimana seorang manajer harus bisa objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan atau tidak. Lalu dalam konteks penilaian kinerja karyawan seorang harus bisa membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi.

2) Penghargaan

Dalam hal ini suatu perusahaan di harap bisa memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dengan tujuan agar meningkatkan kinerja suatu karyawan.

3) Pengembangan

Dalam hal ini bila ada karyawan yang linernjanya di bawah standar maka harus di laksanakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan tersebut demi kemajuan suatu

²⁶ Mas'ud, S. *Survei Diagnosis Organisasi (konsep dan Aplikasi)*, BP Univeritas Diponegoro Semarang. 2004 hal. 19

perusahaan. Sedangkan yang sudah di atas standar dapat di promosikan untuk naik jabatan.

4) Komunikasi

Dimana seorang manajer harus bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawannya secara akurat, dan seorang manajer harus bisa mengetahui kekurangan dan masalah apa yang sedang di hadapi karyawan dan bagaimana cara untuk mengatasi masalah tersebut.²⁷

B. Penelitian Terdahulu

Menurut Miswandi dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi Pada Kegiatan Kerja Pimpinan Di PT Arian Primatama Pekanbaru” dalam penelitian ini di jelaskan bahwa budaya organisasi ini dapat dilihat beberapa aspek yaitu mulai dari cara berfikir, cara bekerja dan bagaimana perilaku karyawan ataupun pemimpin dalam suatu perusahaan yang terbentuk oleh kesepakatan bersama antara karyawan dan pimpinan. Menurut penelitian ini bahwa maju mundurnya suatu perusahaan, dinamis statisnya suatu organisasi, tumbuh berkembangnya suatu perusahaan, hidup matinya tingkah laku suatu perusahaan, senang sedihnya karyawan dan tercapainya atau tidak tujuan dari suatu perusahaan itu tergantung pada bagaimana kerja pemimpin dalam perusahaan tersebut. Dari itu di dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi disini berpengaruh pada kegiatan kerja pemimpin yang dimana budaya ini termasuk dalam budaya organisasi *charismatic*, dengan ini pemimpin condong memiliki kepribadian dramatis. Yang dimana budaya ini dapat membantu para karyawan meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan keunggulan kompetitif.²⁸

Dari penelitian di atas sedikit berbeda dengan yang akan di teliti karena di dalam penelitian di atas menjelaskan bagaimana budaya organisasi itu bagi pemimpin saja bukan untuk keseluruhan karyawan, sedangkan penelitian kali ini akan membahas akan pengaruh budaya organisasi itu sendiri terhadap efektivitas karyawan.

Menurut Aput Ivan Alindra dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center” menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

²⁷ Edy Sutrisno, “Budaya Organisasi”, (Jakarta: Prenadamedia Group 2010), hal. 185

²⁸ Miswandi, “Analisis Budaya Organisasi Pada Kegiatan Kerja Pimpinan Di PT Arian Primata Pekanbaru”, Skripsi (Pekanbaru, 2009), hal. 4

karyawan, dan juga selain budaya organisasi juga ada faktor lain yang mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan tetapi faktor tersebut tidak diteliti oleh peneliti. Di samping itu budaya juga berkembang sangat kuat dalam perusahaan, dengan kondisi demikian, dari setiap anggota akan mengetahui dengan baik kemana tujuan atau arah dari perusahaan yang akan dicapai.²⁹

Seperti yang sudah dijelaskan dalam penelitian di atas bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas karyawan sedikit berbeda dengan yang akan diteliti dimana budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan dengan memasukkan nilai-nilai agama di dalam budaya tersebut.

Menurut Sapta Martandiyana Surya Persada dan Fauzan Almanshur dalam jurnal menjelaskan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi suatu lembaga atau organisasi. Tujuan dari jurnal ini yaitu untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor-faktor terbentuknya budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan yang ada di CV Bratas Pratama. Setelah itu untuk mengetahui seperti apa pengaplikasian budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan di CV Bratas Pratama. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan hasil dari penelitian jurnal ini terkait peran budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan mampu mendukung para kinerja karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan ini dapat dibuktikan dengan budaya organisasi ini telah dipatuhi oleh semua anggota karyawan secara efektif dan efisien, dan inovasi dari atasan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama yang dapat dilihat dari penyelesaian proyek yang selalu tepat waktu sesuai dengan perjanjian kontrak.³⁰

Menurut Agnita Yolanda dan Sundari dalam jurnal yang berjudul "Analisis Budaya Organisasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan" dalam jurnal ini menjelaskan bahwa sebuah budaya organisasi itu sangat penting bagi perusahaan karena di dalam budaya organisasi ini dapat membentuk perilaku dan tindakan para karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi. Dalam jurnal ini budaya organisasi itu berfungsi untuk membantu mempersatukan sebuah organisasi dengan cara memberikan standart-standart yang tepat untuk para karyawan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa pusat penelitian kelapa sawit (KKPS) telah

²⁹ Aput Ivan Alindra, "Analisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center", Skripsi (Depok 2015), hal. 7

³⁰ Sapta Martandiyana and others, 'Jurnal Manajemen', 12.1 (2022), 109–16.

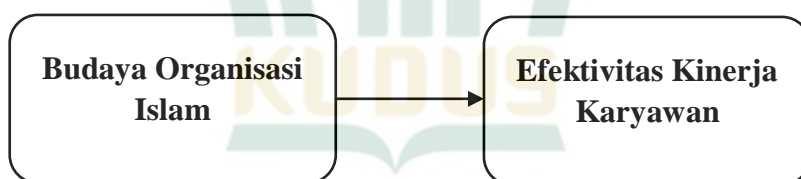
melaksanakan budaya organisasi tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum bisa disiplin dalam menerapkan budaya organisasi bagi perusahaan dan terutama pada indikator *member identity*.³¹

C. Kerangka Berfikir

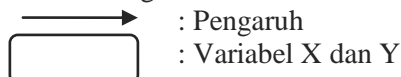
Kerangka berfikir merupakan alur pikir dari peneliti dari gagasan penelitian yang menuju pada kajian teori, sehingga muncul variabel-variabel yang akan digunakan oleh peneliti. Untuk memudahkan dalam memahami kerangka berfikir dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar berikut :

Dalam pengertian yang lain kerangka berfikir merupakan alur pemikiran peneliti yang menjadi dasar untuk memperkukuh sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian. Dalam penelitian kualitatif ini dibutuhkan sebuah landasan dari yang mendasar agar peneliti lebih terarah dalam menjalankan penelitian. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah kerangka berfikir untuk mengembangkan konteks dan konsep yang telah disiapkan oleh peneliti agar bisa memperjelas konteks dalam penelitian, metodologi dan penggunaan teori dalam penelitian. Dari penjelasan-penjelasan tersebut nantinya akan disusun dan digabung antara teori dengan masalah yang sedang diteliti. Kerangka berfikir ini akan digunakan apabila penelitian tersebut berkaitan dengan fokus penelitian.

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



Keterangan :



³¹ Agnita Yolanda, 'Analisis Budaya Organisasi Pada pusat penelitian kelapa sawit (KKPS) Medan', *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04 (2015), 34-41.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan kerangka berfikir tentang analisis budaya organisasi islam dalam mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan pada BMT AL-HKIMAH Semesta yaitu dapat dilihat pada gambar diatas bahwa hubungan antar variabel sebagai berikut : variabel independent (X) yaitu Budaya Organisasi. Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan BMT AL-HIKMAH Semesta.

