

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Theory

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang ilmu manajemen yang mempelajari peran manusia dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi bisnis merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas.¹ Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (Intellectual Capital), karena kemampuan memberikan ide yang inovatif dalam pengembangan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sebuah konsep luas mengenai filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan dalam mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep sumber daya manusia dijadikan sebagai sebuah kontrol yang sistematis pada organisasi untuk mempengaruhi serta melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk dalam proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.²

John B Miner dan Mary Green Miner mendefinisikan “personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization” (manajemen personalia di definisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi).³

Teori ini menjadi dasar bagaimana korelasi antar kepemimpinan transformasional, budaya kerja, standar operasional prosedur dan kinerja karyawan. Tingkat

¹ Suparwi, “Urgensi Human Resource Management dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis di Era Kontemporer,” *Bussman Journal: Indonesia Journal of Business and Management* 1, no. 2 (2021), 221.

² Asmirin Noor and Et.al, *Human Resorce Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jambi: SONPEDIA Publishing Indonesia, 2023), 3.

³ Suparwi, “Urgensi Human Resource Management dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis di Era Kontemporer,” 223.

kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur merupakan bagian dari permasalahan sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Atribusi Theory

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.⁴

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

B. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diterapkan atas dasar rasa saling percaya antara pemimpin dan karyawan.⁵ Menurut Robbins, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang peduli terhadap masalah karyawan dan kebutuhan pengembangan setiap karyawan dengan tetap memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan.⁶

⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 182.

⁵ Ayu Gianisa, "Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *ALIGNMENT: Journal of Administration and Education Management* 4, no. 1 (2012): 72.

⁶ Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja* (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022),

Kepemimpinan transformasional memandang bawahan sebagai mitra yang membutuhkan sentuhan fisik dan mental untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara bertanggung jawab.⁷ Dengan berfokus pada nilai-nilai saat ini, mereka menjadi pemimpin baru di bidangnya (progresif) dan mendapat dukungan dari lembaga dan organisasi di berbagai tingkatan (global). Kepemimpinan transformasional mempersiapkan karyawan untuk cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan, perdamaian, dan kesetaraan.⁸

Pemimpin transformasional dapat diukur dengan pengaruh pemimpin pada pengikut. Pendukung Pemimpin Transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, rasa hormat terhadap pemimpin mereka dan keinginan untuk unggul.⁹ Pemimpin transformasional memberdayakan karyawan dengan mengakui pentingnya produk pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk memprioritaskan organisasi, dan mengaktifkan (memotivasi) kebutuhan yang lebih tinggi.¹⁰

Pemimpin transformasional perlu memperhatikan apa yang akan dicapainya, tidak hanya itu seorang pemimpin perlu memperhatikan karakteristik dan hubungannya dengan karyawan. Perubahan yang mendalam dan positif terjadi karena dorongan seorang pemimpin transformasional dengan menggerakkan karyawan di luar kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan bersama, organisasi maupun komunitas.

[https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transaksio/UDB-EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Transformasional,+Transaksional+Dan+Motivasi+Kerja&pg=PR1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional_Transaksio/UDB-EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Transformasional,+Transaksional+Dan+Motivasi+Kerja&pg=PR1&printsec=frontcover) .

⁷ Achmad Djuaraidi and Nur Laily, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 13, no. 1 (2020): 13.

⁸ Achmad Kosasih, *Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja Dan Kinerja Individu* (Tangerang: Indigo Media, 2020), 64,

https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional/Zx9KEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Transformasional+Membangun+Kepuasan+Kerja+dan+Kinerja+Individu&pg=PA8&printsec=frontcover, (2020).

⁹ Ayu Gianisa, "Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan," : 72.

¹⁰ Lestari Makmur Riana, *Kepemimpinan Transformasional* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021),

https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional/3GxXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Transformasional+oleh+lestari+makmuriana&pg=PR3&printsec=frontcover.

Inti dari kepemimpinan transformasional adalah mengembangkan dan mengubah kinerja seseorang.¹¹

Dari penjelasan yang telah diuraikan maka bisa dijelaskan mengenai kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara mendorong karyawan untuk terinspirasi dalam memberikan hasil kinerja yang baik dan memberikan energi yang positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.¹² Berkat konsep kepemimpinan transformasional, tumbuhlah rasa saling percaya, mengagumi, loyalitas serta saling menghormati dan terinspirasi dalam melakukan pekerjaan dengan menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bahar Agus dan Muhith menjelaskan bahwa pemimpin transformatif memiliki sifat ideal dan sifat perilaku ideal, seperti menunjukkan perilaku karismatik. Motivasi menginspirasi, mempromosikan stimulasi intelektual dan memperhatikan karyawan.

1) Karisma

Karisma merupakan sebagai sebuah proses yang dilakukan pemimpin untuk mampu memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan dengan menciptakan perasaan yang kuat. Di mana pada tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin organisasi harus memperlihatkan keahlian kepemimpinan sehingga mampu memberikan kesan kepada pegawai bahwa seorang pemimpin memang pantas untuk dihargai. Selain itu, pemimpin juga memberikan kesadaran akan wawasan pada terealisasinya visi misi dalam organisasi, menumbuhkan sikap hormat karyawan dalam mentaati aturan, serta pemimpin selalu memberikan kesempatan dan kepercayaan ke setiap pegawai untuk melakukan sesuatu hal.¹³

¹¹ Kaswan, *Perilaku Organisasi Positif* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018).

¹² Achmad Djuaraidi and Nur Laily, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,": 12.

¹³ Yuni Novianti and Et.al, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi,": 109.

2) *Idealized Influence*

Pemimpin dengan kualitas yang tepat (seperti karisma, visi, keyakinan atas dirinya yang tak tergoyahkan, dan kesanggupan untuk menyalurkan kepada karyawan) serta sikap yang benar (seperti visi yang jelas, kuat, dan standar kinerja yang tinggi).¹⁴ Idealized influence mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi. Menyangkut visi dan tujuan serta memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

3) *Konsiderasi individual (Individualized consideration)*

Konsiderasi individual direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri orang-orang yang dipimpinya. Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing karyawan untuk berprestasi dan berkembang.¹⁵

4) *Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)*

Inspiration motivation ini didefinisikan sebagai jenis kepemimpinan yang mengubah atau transformasi oleh faktor-faktor yang menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimism yang tinggi.¹⁶

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Terdapat tujuh prinsip yang dapat menciptakan sinergitas kepemimpinan transformasional:

- 1) *Simplifikasi*, visi dan tujuan bersama yang dijadikan cerminan dalam kesuksesan kepemimpinan.

¹⁴ Yoshi Tania, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting," *AGORA* 5, no. 1 (2017): 2.

¹⁵ Achmad Djuaraidi and Nur Laily, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,": 12.

¹⁶ J. Jufrizen and ASP Lubis, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 41–59.

Kesanggupan serta keterampilan mengartikulasikan visi dengan jelas, tepat serta realistis merupakan kunci untuk bisa menanggapi pertanyaan “kemana kita hendak melangkah?” sehingga penting untuk diimplementasikan.¹⁷

- 2) *Motivasi*, keterampilan dalam memperoleh masukan dari semua pihak mengenai visi yang ditetapkan. Jika seorang pemimpin transformasional mampu menghasilkan sinergitas dalam organisasi, artinya pemimpin mampu menginspirasi masing-masing bawahannya. Faktanya, tugas-tugas ini bisa begitu sulit dan memberi bawahannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan kreativitas, untuk pemecahan masalah, dan dengan demikian menambah nilai bagi diri mereka sendiri.¹⁸
- 3) *Fasilitas*, berdasarkan kemampuan mereka untuk secara efektif mempraktekkan “pembelajaran” yang berlangsung dalam kelompok, sebagai kelompok atau sebagai individu. Ini akan memiliki efek meningkatkan modal intelektual dari semua yang terlibat.¹⁹
- 4) *Inovasi*, adalah kemampuan untuk bekerja dengan percaya diri dan tanggung jawab untuk berubah bila perlu dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Di perusahaan yang baik, setiap orang harus berpartisipasi dalam perubahan, jangan cemas mengenai perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam krisis apapun, pemimpin harus mampu menanggapi secara cepat dan tepat dalam menangani perubahan yang terjadi tanpa menghilangkan rasa saling percaya dalam organisasi.²⁰
- 5) *Mobilitas*, terdiri dari pengeralahan seluruh sumber daya yang tersedia, mengintegrasikan dan memungkinkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai visi dan

¹⁷ Uswatun Khasanah, *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM* (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019), https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL_DALAM_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_ISLAM/SivZDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Kepemimpinan+Transformasional+dalam+Manajemen+Pendidikan+Islam&pg=PA5&printsec=frontcover.

¹⁸ Achmad Kosasih, *Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja Dan Kinerja Individu*, 67.

¹⁹ Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*.

²⁰ Lestari Makmur Riana, *Kepemimpinan Transformasional*.

tujuan yang sudah diterapkan di awal. Pemimpin transformasional akan terus meningkatkan rasa tanggung jawab anggota terhadap pekerjaan yang dilakukan.²¹

- 6) *Siap Siaga*, adalah kemampuan untuk terus siap mempelajari sesuatu mengenai perseorangan serta mengikuti transformasi terhadap paradigma baru yang positif.²²
- 7) *Tekad*, adalah keputusan final dalam menangani pekerjaan secara tuntas atau hal yang lainnya. Tentu saja, juga melibatkan peningkatan disiplin mental, emosional, fisik, serta sangat penting adanya komitmen dari keterlibatan pendukung.²³

d. Kepemimpinan Transformasional dalam Pandangan Islam

Dalam Islam diajarkan bahwasannya seluruh manusia di muka bumi merupakan seorang pemimpin, seperti mana Nabi Muhammad SAW dalam fatwanya: "Kamu merupakan pemimpin yang akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya."²⁴

Gambaran kepemimpinan menurut islam dapat dikatakan juga seperti khalifah yang artinya sebagai wali/wakil. Akan tetapi menambahkan istilah pangeran atau raja menimbulkan kontradiksi. Terdapat dalam Firman Allah SWT adalah ayat ke-30 Surat Al-Baqarah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً ۗ ۝۳۰

Artinya: “ (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (Al-Baqarah: 30).²⁵

Ayat diatas menjelaskan mengenai kewajiban dalam melaksanakan tanggung jawab, yang harus dipahami setiap

²¹ Uswatun Khasanah, *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*

²² Achmad Kosasih, *Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja Dan Kinerja Individu*, 68.

²³ Khasanah.

²⁴ Sutono and Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang,” *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2019): 1.

²⁵ Departemen Agama RI, *Alquran Dan Terjemahannya (Al-Baqarah Ayat 30)* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010).

pemimpin umat Islam untuk selalu mengetahui dan menjalankan perintah Allah SWT dan meneladani Rasulullah SAW untuk menumbuhkan kepemimpinan yang selalu menunaikan tanggung jawabnya.²⁶

Oleh karena itu, secara teori manusia diperbolehkan meminta untuk dijadikan seorang Imam atau pemimpin oleh Allah SWT. Atas izin-Nya maka manusia harus mampu memimpin sesuai dengan ketentuan yang diajarkan oleh Allah SWT dan mereka yang tidak dapat melakukannya karena kurangnya kemampuan atau keinginan.²⁷

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Pada mulanya, kata "budaya" terkenal dalam studi antropologi. istilah budaya berasal dari kata Sanskerta buddhaya. istilah buddhaya merupakan bentuk jamak dari buddhi dan berarti "roh" atau "prinsip". tetapi, istilah culture asal dari istilah colere, yang berarti "melakukan", "mengerjakan". istilah "culture" sudah berkembang menjadi berarti "semua kekuatan dan upaya insan yang ditujukan buat mengubah alam."²⁸

Menurut Siocum, mendefinisikan budaya sebagai pola makna yang diyakini secara tepat diadopsi dan diungkapkan para pihak di suatu organisasi. Budaya bisa didefinisikan sebagai struktur kepribadian, emosional, serta psikologis para anggota organisasi yang diinternalisasi secara mendalam. Mengubah budaya juga menuntut perubahan paradigma mereka yang terlibat dalam kategori ini untuk melihat budaya sebagai sesuatu yang dapat mempertahankan nilai. Ini membantu membentuk dan mengubah persepsi tentang keyakinan, praktek, adat istiadat, dan perilaku organisasi.²⁹

Jadi terdapat proses adaptasi budaya pada pekerja. Pada masa perekrutan karyawan baru maka perusahaan melakukan sosialisasi mengenai budaya kerja, hal ini

²⁶ Maimunah, "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya," *Al-Afkar: Jurnal Keislaman Peradaban* 4, no. 1 (2017): 68–69.

²⁷ Sutono and Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang," 1.

²⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010).

²⁹ Margareth Sylvia Sabarofek and Margriet Ester Sawaki, "Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua," *JRMB* 12, no. 1 (2017): 96.

dilakukan agar karyawan mudah dalam menyesuaikan diri terhadap budaya yang ada di perusahaan.³⁰

Budaya kerja dijadikan sebagai konsep yang mengacu pada makna nilai-nilai kehidupan sebagai sebuah kebiasaan dan dorongan yang diperkenalkan untuk diri sekelompok orang dan dinyatakan sebagai “kerja atau bekerja”. Budaya menurut Susanto, merupakan memandu sumber daya manusia dalam memecahkan permasalahan diluar perusahaan dan mengubah pekerjaan untuk mengintegrasikan perusahaan merupakan nilai yang dapat dipahami anggota perusahaan sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mereka bekerja dan berperilaku. Jika budaya kerja baik, maka akan meningkatkan efisiensi karyawan. Dengan begitu bisa dikatakan adanya hubungan yang kuat di antara budaya kerja dan peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.³¹

Dapat disimpulkan dari berbagai interpretasi budaya kerja bahwa budaya kerja adalah perspektif yang mengedepankan persuasi berbasis nilai yang diyakini karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya.

b. Indikator Budaya Kerja

Robbins menjelaskan bahwa budaya kerja ditingkatkan dan mempertahankan berdasarkan pemikiran pemimpin perusahaan. Suatu kriteria yang digunakan dapat berpengaruh terhadap budaya dalam melaksanakan tugasnya. Sesuatu yang dijalankan pimpinan mampu mempengaruhi sikap yang bisa diterima ataupun tidak oleh karyawan.³² Robbins menjelaskan terdapat tujuh indikator dalam budaya kerja organisasi:

- 1) *Individual Autonomy*, membantu melatih setiap individu melalui kemandirian, tanggung jawab, dan peluang untuk berinisiatif di perusahaan.
- 2) *Structure*, digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan yang dilakukan dengan pengawasan langsung.

³⁰ Abdurrahman Shiddiq, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin,”

³¹ Silvia and Et.al, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia* 7, no. 1 (2019): 1.

³² Sedarmayanti and Nunur Rahadian, “Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi,” *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* XV, no. 1 (2018): 68.

- 3) *Support*, keramahan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan atau konsultasi bagi semua karyawan.
- 4) *Identity*, keseluruhan organisasi dikenalkan dan diinformasikan kepada seluruh karyawan.
- 5) *Performance–Reward*, penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan tingkat kinerja karyawan.
- 6) *Conflict Tolerance*, menerima perbedaan yang ada terkait konflik dalam interaksi antar sesama rekan kerja.
- 7) *Risk –Tolerance*, mendorong karyawan untuk selalu kreatif, inovatif, maju dan risk seeking.³³

Dalam dunia bisnis, Rasulullah merupakan pebisnis yang selalu menerapkan nilai-nilai luhur. Rasulullah memiliki beberapa indikator dalam budaya kerjanya pada lembaga syariah, yaitu:

1) Siddiq (jujur)

Siddiq memiliki arti benar dan jujur dalam berkata, tidak pernah berbohong, dan selalu memiliki pemikiran yang baik. Sifat ini bisa dijadikan visi bagi seorang muslim dalam budaya kerjanya. Syariah menjadi salah satu sarana dalam mengajak orang-orang untuk jujur mengenai pelaksanaan segala urusan.³⁴ Berikut firman Allah SWT, pada surat al-taubah ayat 119:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ۙ ۱۱۹

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, serta hendaklah kamu membersamai orang-orang yang benar ” (QS Al-Taubah [9]: 119).³⁵

Alhi tafsir sebagian menjelaskan mengenai maksud dari kalimat “orang-orang yang benar” adalah orang-orang yang tidak ingkar janji, sebagaimana dalam firman Allah SWT pada surat al-ahzab ayat 23:

³³ Mardi Astutik and Seger Priantono, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Di Kota Probolinggo,” *Jurnal Manajemen* 17, no. 1 (2020): 84.

³⁴ Hermawan Kartajaya and Muhammad Sykir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama, 2006).

³⁵ Al-Quran at-Taubah ayat 199, *Alquran Dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010), 206.

مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ

“Diantara orang-orang Mukmin itu, terdapat orang-orang yang menepati apa yang telah mereka janjikan kepada Allah SWT” (QS Al-Ahzab [33]: 23).³⁶

2) Amanah (dipercaya)

Amanah memiliki makna dapat dipercaya, bertanggung jawab, serta meyakinkan. Selain itu, amanah memiliki makna berkeinginan dalam memenuhi sesuatu selaras dengan ketentuan. Terdapat beberapa nilai yang berkaitan dengan kejujuran serta sebagai pelengkap yakni amanah. Terdapat dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Mu'minun ayat 8:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝۸

“Dan orang-orang yang menjalankan amanat-amanat serta janji-janjinya” (QS Al-Mu'minun [23]: 8).³⁷ Sikap amanah ini membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap tanggung jawab yang tinggi pada diri setiap individu.

3) Fathanah (intelektual)

Fathanah bermakna sebagai orang yang cerdas atau bijaksana. Kreativitas serta inovasi dimiliki seseorang dalam usahanya digunakan untuk pengembangan berbagai ilmu pengetahuan serta informasi melalui pekerjaannya. Sifat ini dapat membantu dalam menumbuhkan kreativitas dari kemampuan yang dimiliki untuk terus berinovasi dan dapat bermanfaat.³⁸

4) Tabligh (Komunikatif)

Sifat Tabligh artinya sifat yang mampu menyampaikan pesan dengan baik dan argumentatif. Seseorang dengan sifat tabligh akan dapat menyampaikan sesuatu yang sesuai dengan amanat melalui ketepatan dalam bertutur kata (*bi al-hikmah*).³⁹

³⁶ Al-Quran, al-Ahzab ayat 23, *Alquran Dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010), 421.

³⁷ Al-Quran, al-Mu'minun ayat 8, *Alquran Dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010), 342.

³⁸ Alma, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: ALfabeta, 2014), 176.

³⁹ Kartajaya and Sula, *Syariah Marketing*.

5) Istiqomah

Sifat istiqomah diartikan sebagai sikap yang konsisten, dalam kebaikan yang ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan yang dilakukan secara terus menerus sehingga menghasilkan hasil yang optimal.⁴⁰

c. Fungsi Budaya Kerja

Perusahaan memiliki budaya kerja yang digunakan dalam meningkatkan efektifitas kerja dalam jangka waktu dekat maupun jangka waktu yang lama dari suatu perusahaan. Fungsi dari budaya kerja menjadi instrumen dalam penentuan jalannya perusahaan, boleh tidaknya untuk dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk menyikapi permasalahan mengenai lingkungan dan peluang yang ada. Menurut Kreitner dan Kinicki terdapat empat fungsi budaya kerja, sebagai berikut:

- 1) Membangun perilaku karyawan.
- 2) Memudahkan dalam berkomitmen secara bersama-sama.
- 3) Memperkenalkan kestabilan sistem sosial.
- 4) Serta memberikan identitas kepada karyawan.⁴¹

Budaya menjadi pemersatu organisasi melalui penetapan standar yang sesuai untuk membantu dalam tindakan apa saja yang akan dijalankan karyawan. Sebagai mekanisme pembuat makna dan mengendalikan budaya kerja berfungsi dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan.⁴²

d. Budaya Kerja Menurut Pandangan Islam

Budaya adalah suatu pemikiran yang dapat diartikan sebagai hasil dari pemikiran yang membedakan antar sesama anggota dalam potensi yang dimiliki, perasaan serta pola pikir yang berbeda-beda dijadikan sebagai pengalaman hidup hal ini yang menjadi pembeda dari kelompok lain.⁴³ Sedangkan makna “bekerja” bagi seorang muslim berarti

⁴⁰ Hafifudin, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003): 73.

⁴¹ Jufrizen, “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis* 19, no. 2 (2017): 149–50.

⁴² Rahmat Sabuhari and Ruslan Kamis, “Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Layanan Publik Pegawai Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ternate,” *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 6, no. 1 (2018): 140.

⁴³ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani* (Jakarta: PT. Mizan Pustaka, 2009).

kerja dengan medalam untuk mengumpulkan seluruh harta, akal serta ingatannya guna menampakkan pribadinya sebagai makhluk Allah yang menguasai dunia serta menunjukkan bahwa pribadinya termasuk dari golongan masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) dengan kata lain bahwa bekerja menjadi salah satu cara manusia untuk memanusiaikan dirinya.⁴⁴

Budaya kerja Islam bermakna menampakkan seluruh potensi iman, akal, serta zikir, dan ilmu yang dimiliki untuk menciptakan nilai kebahagiaan. Budaya Islam bersumber pada Alquran dan sunnah Rasulullah SAW, tertuang dalam kata akhlak. Mengenai perspektif Islam terhadap budaya kerja diupayakan agar terus tubuh dan berkembang secara dinamis.⁴⁵ Budaya kerja Islam menurut Mas'ud merupakan nilai-nilai Islami serta kepercayaan yang sudah menjadi sistem kerja hal ini dapat menjadi pembeda dengan sistem kerja perusahaan lain.⁴⁶

Budaya kerja menjelaskan mengenai ciri khas yang dimiliki oleh setiap karyawan yang menjadi simbol pengaturan perilaku. Dengan demikian, banyak orang-orang yang bekerja dan memiliki landasan diberbagai tingkat organisasi memiliki asumsi mengenai makna budaya dengan istilah yang sama.⁴⁷ Jika terdapat organisasi yang tidak memiliki budaya yang dominan maka nilai-nilai budaya kerja yang menjadi sebuah variabel independen akan mengalami penurunan secara signifikan dikarenakan tidak adanya kesamaan penafsiran mengenai perilaku baik yang semestinya dilakukan ataupun sebaliknya. Makna dari budaya dijadikan sebagai pedoman yang dapat menuntun serta terbentuknya perilaku yang baik.

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

⁴⁵ Novita Nur Latifah, Karuniawati Hasanah, and Arifiansyah Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun," *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4 (2022).

⁴⁶ Diyah Ayu Kusumawati, "Perilaku Kerja Islam Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi," *CBAM: Conference In Business, Accounting, And Management* 2, no. 1 (2015): 234–35.

⁴⁷ Abu Fahmi and et.al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 150.

3. Standar Operasional Prosedur (SOP)

a. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar operasional prosedur (SOP) dijadikan sebagai panduan dalam membantu keberlangsungan operasional perusahaan untuk mengetahui berjalan dengan baik atau tidaknya operasional perusahaan.⁴⁸ SOP pada organisasi bertujuan dalam memastikan organisasi beroperasi dengan konsisten, efektif, terstruktur, serta terkelola dengan baik, untuk menghasilkan produk yang memiliki kualitas yang baik secara konsisten maka perlu dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan.⁴⁹ Hal ini memudahkan para pemilik atau pemimpin organisasi mengoperasionalkan bisnisnya sehingga mampu membuat lompatan yang diperlukan untuk mengantisipasi persaingan yang mematikan.

Pihak manajemen organisasi membentuk standar operasional prosedur sebagai bahan acuan kerja para karyawan agar terciptanya sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan.⁵⁰ Sebelumnya para ahli telah banyak menjelaskan mengenai makna standar operasional prosedur. Soemohadiwidjojo menjelaskan bahwa standar operasional prosedur digunakan sebagai acuan dalam memastikan berjalannya kegiatan operasional yang konsisten, efektif, dan efisien.⁵¹

Selanjutnya menurut Sailendra menjelaskan SOP merupakan acuan untuk digunakan dalam memastikan jalannya kegiatan operasional organisasi dengan baik, konsistensi, hasil kerja, proses pelayanan dan pengaturan yang seimbang.⁵² Hal ini dapat terjadi atas dasar adanya

⁴⁸ Arini T. Soemohadiwidjojo, *Mudah Menyusun SOP Standard Operating Procedure* (Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2014).

⁴⁹ Ardinal Tanjung and Bambang Subagjo, *Menyusun Standard Operating Procedures (SOP) Instansi Pemerintah* (Yogyakarta: Total Media, 2012).

⁵⁰ Dian Puspita N and Jumaren, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 14, no. 1 (2019): 38–39.

⁵¹ I Komang Didik Setiawan and Putu Indah Rahmawati, "Evaluasi Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Di Envy Restaurant Hotel Holiday Inn Resort Baruna BaliNo Title," *JMPP: Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 3, no. 2 (2020): 52.

⁵² Putu Suryawan, "Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Berdasarkan Protokol Cleanliness, Health, Safety & Environmental Sustainability Oleh Pramusaji Di Finns Beach Club," *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 365.

suatu penerapan SOP yang baik. Dengan tidak adanya standar yang pasti, sudah ditentukan tidak adanya keunggulan yang kompetitif dalam pengelolaan perusahaan.

SOP sangat diperlukan untuk menunjang aktivitas organisasi. Peraturan yang diterapkan dalam SOP akan memberikan dampak terhadap baiknya kinerja yang dihasilkan, hal ini terjadi pada berjalannya kegiatan operasional yang sesuai pada semestinya. Apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat panduan yang pasti, sudah dipastikan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini yang menjadi alasan kenapa standar operasional prosedur dibutuhkan dalam setiap perusahaan.⁵³

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa standar operasional prosedur dijadikan sebagai acuan dalam cara kerja dengan susunan yang sistematis berguna dalam memastikan berjalannya kegiatan operasional secara efektif dan efisien.

b. Tujuan Penerapan Standar Operasional Prosedur

SOP dibuat dengan tujuan agar dapat menjelaskan mengenai standar dan aturan terhadap aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan sesuai dengan *job desk* masing-masing karyawan. SOP dikatakan baik apabila dapat menciptakan arus kerja yang lebih baik, dapat dijadikan sebagai hal yang memudahkan pengawasan serta menciptakan koordinasi yang baik.⁵⁴

Menurut Puji terdapat beberapa tujuan digunakannya standar operasional prosedur dalam perusahaan, sebagai berikut:

- 1) Terjaganya konsistensi dalam menghasilkan kinerja yang baik pada setiap karyawan.
- 2) Menjelaskan setiap bagian pada struktur organisasi mengenai fungsi dan perannya dalam perusahaan.
- 3) Menegaskan jalannya tugas serta wewenang dan tanggung jawab dari karyawan.

⁵³ Rachmat Arief and Sunaryo, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mega Pesanggrahan Indah)," *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* Vol 9 No 2 (2020).

⁵⁴ Arini T. Soemohadiwidjojo, *Mudah Menyusun SOP Standard Operating Procedure* (Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2014).

- 4) Meminimalisir serta menghindari terjadinya kesalahan yang dilakukan karyawan.⁵⁵

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan mengenai tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan guna mempertahankan kerja yang konsisten melalui pemahaman yang jelas terhadap tugas serta peran karyawan untuk taat dilakukan dengan efisien sehingga dapat meminimalisir kesalahan kerja suatu organisasi.⁵⁶ Oleh karena itu, dengan menerapkan SOP pada perusahaan diharapkan mampu membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

c. Manfaat dan fungsi Penerapan Standar Operasional Prosedur

Peran pegawai berfungsi dalam menjalankan operasional perusahaan. Standar operasional prosedur dijadikan sebagai standar untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang profesional, mampu dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.⁵⁷ Fungsi SOP diantaranya dapat membantu memperlancar setiap tugas yang dijalankan karyawan perusahaan, menjadi dasar hukum apabila terjadi penyimpangan, hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambatnya sehingga dapat dengan cepat untuk mencari solusinya, menuntun karyawan untuk selalu disiplin dan menjadikan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.⁵⁸

Berikut manfaat dan fungsi dari SOP menurut Hartatik, antara lain:

- 1) Membantu menjelaskan setiap tugas karyawan.
- 2) Apabila penyimpangan terjadi maka bisa dijadikan sebagai barang bukti.

⁵⁵ Eka Daryanto, *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi* (Medan: UMSU PRESS, 2022), https://www.google.co.id/books/edition/Model_Manajemen_Pelatihan_Pendidikan_Vok/G3t8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Model+Manajemen+Pelatihan+Pendidikan+Vokasi&pg=PT109&printsec=frontcover.

⁵⁶ Dian Puspita N and Jumaren, “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan,”: 38.

⁵⁷ Arini T. Soemohadiwidjojo, *Mudah Menyusun SOP Standard Operating Procedure* (Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2014).

⁵⁸ Dian Puspita N and Jumaren, “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan,”: 39.

- 3) Memahami faktor yang menghambat perusahaan sehingga dapat terkendali dengan baik.
- 4) Menuntun karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk selalu konsisten dan disiplin.
- 5) Menjadi panduan untuk mengerjakan pekerjaan.⁵⁹

SOP bermanfaat dalam proses efektif dan efisiensi dalam menghasilkan kinerja perusahaan, tidak adanya penyimpangan, apabila terdapat penyimpangan maka dapat dengan cepat diketahui penyebabnya. Selain itu, SOP menjadi cara dalam pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan, membantu agar operasional perusahaan berjalan dengan lancar, teratur dan dapat memastikan karyawan memahami cara untuk menyelesaikan pekerjaannya.⁶⁰

d. Indikator Standar Operasional Prosedur

Terdapat beberapa indikator yang harus dipenuhi dalam penyusunan SOP:

- 1) Mudah dipahami dan jelas, hal ini berarti prosedur yang diterapkan dapat dengan mudah dipahami dan dimengerti oleh setiap karyawan.
- 2) Selaras, prosedur yang diterapkan harus berkaitan dengan standar yang lainnya.⁶¹
- 3) Efisien dan efektif, prosedur yang diterapkan menjadi acuan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk efektif dan efisien.
- 4) Terukur, hal ini merupakan hasil penerapan prosedur yang disesuaikan dengan kualitas tertentu dan diukur melalui keberhasilan pencapaian yang dihasilkan.⁶²
- 5) Dinamis, merupakan standar penerapan SOP untuk membantu dalam kebutuhan peningkatan kualitas harus disesuaikan dengan cepat untuk membantu dalam pengembangan dalam penyelenggaraan.

⁵⁹ Putu Suryawan, "Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Berdasarkan Protokol Cleanliness, Health, Safety & Environmental Sustainability Oleh Pramusaji Di Finns Beach Club,": 365.

⁶⁰ Egita Pradila and Kamilah, "Analisis Standar Operasional Prosedur (Divisi Keuangan) Pada Karyawan PT Prima Multi Terminal," *JIAKES: Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 10, no. 2 (2022): 262.

⁶¹ Masana Sembiring, *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)* (Bandung: FOKUSMEDIA, 2012).

⁶² Putu Suryawan, "Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Berdasarkan Protokol Cleanliness, Health, Safety & Environmental Sustainability Oleh Pramusaji Di Finns Beach Club,": 365.

- 6) Patuh hukum, SOP yang diterapkan harus sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- 7) Berorientasi pada pengguna (pihak yang dilayani), setiap prosedur yang diterapkan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.⁶³

Sop disusun oleh pihak-pihak yang berwenang dalam organisasi yakni pemimpin dan atasan organisasi tersebut. Akan tetapi pada pelaksanaannya dilimpahkan bagian yang ditunjuk pemimpin organisasi melalui surat keputusan yang ditugaskan.⁶⁴ Tim penyusunan SOP berasal dari perwakilan setiap bagian dalam perusahaan tersebut. Tim penyusun SOP memiliki kriteria tertentu yang memiliki *skill* yang sama dengan bidangnya. Pemimpin mendampingi tim penyusun SOP agar selalu memperhatikan prosedur dan tahapannya sehingga dihasilkan SOP yang disepakati.⁶⁵

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pencapaian dalam melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan visi, misi serta tujuan organisasi yang tertuang pada *strategic planning*.⁶⁶ Mathis dan Jackson menjelaskan mengenai pengertian kinerja (*Performance*), sebagaimana dijelaskan oleh Muhammad Hatta, dkk., karyawan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan diharapkan mampu mengupayakan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang baik sesuai dengan moral serta etika dan tidak melanggar hukum.⁶⁷

Mangkunegara menjelaskan mengenai kinerja, sebagaimana dipaparkan oleh Andi Catur Prasetyo, dkk., yaitu

⁶³ Herry Sanoto, "Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) Pada Dinas Kabupaten Bengkayang Dalam Rangka Peningkatan Mutu Manajemen Organisasi," *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 10, no. 3 (2020): 265.

⁶⁴ Masana Sembiring, *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*.

⁶⁵ Sanoto.

⁶⁶ Masana Sembiring, *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*.

⁶⁷ Tanto Wijaya and Fransisca Adreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama," *AGORA* 3, no. 2 (2015): 40.

pencapaian dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menciptakan kualitas serta kuantitas kinerja yang baik berdasarkan rasa tanggung jawab atas tugas yang dilaksanakan karyawan. Sedangkan Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani menjelaskan kinerja karyawan sebagai pencapaian seseorang untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar kerja dan memenuhi target yang ditentukan dan menjalankan tugas sesuai dengan norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang berlaku di perusahaan.⁶⁸

Dari uraian diatas dapat dijelaskan mengenai kinerja atau performa bahwasannya kinerja merupakan hasil pencapaian yang dihasilkan berdasarkan ketentuan serta tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, yang dijalankan oleh setiap karyawan.

b. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan diperlukan guna mengetahui progres karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kelemahan pada karyawan agar segera diketahui solusi dalam memperbaikinya.⁶⁹ Moeheriono menjelaskan bahwa metode pengukuran kinerja (Performance measurement system) merupakan alat penilaian terhadap kemajuan pekerjaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan berdasarkan tujuan dan sasaran dalam efisiensi menghasilkan barang dan jasa serta informasi mengenai pencapaian tujuan organisasi.⁷⁰ Pengukuran kinerja dilakukan sesuai dengan sasaran dan tujuan melalui penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.⁷¹

Metode penilaian dibutuhkan untuk melakukan penilaian kinerja berdasarkan tingkat dan analisa yang

⁶⁸ Muhammad Hatta and Et.al, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, No Title,” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah* 1, no. 1 (2017): 72–73.

⁶⁹ Ismail, *Pengukuran Kinerja SDM* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2020), 1.

⁷⁰ Melanthon Rumapea and Et.al, “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomih Medan No Title,” *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputersasi Akuntansi* 2, no. 1 (2018): 66.

⁷¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2016).

representatif. Ricky W. Griffin mengemukakan terdapat dua kategori dasar bagi perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode objektif dan metode pertimbangan.⁷²

- 1) Metode objektif (*objective methods*), dapat dilihat melalui seberapa jauh tingkat keberhasilan serta *skill* yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja.⁷³
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah cara yang digunakan untuk menilai kinerja berdasarkan keberhasilan karyawan serta kemampuan yang baik melalui kualitas kerja yang dihasilkan.⁷⁴

Penilaian kinerja karyawan bisa dilakukan dengan maksimal melalui pengumpulan data melalui observasi secara berkala. Hal ini digunakan untuk memvalidasi pengaruh dari program organisasi, selain itu dilakukan dalam pengambilan keputusan dalam administratif (kenaikan gaji, promosi dan pelatihan) dan yang terpenting adalah adanya *feedback* yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja serta menunjang karier mereka.⁷⁵

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gibson, yang dijelaskan oleh Zulhaida adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu, dapat diketahui melalui *skill* yang dimiliki, profil kehidupan karyawan, pengalaman dalam pekerjaan dan tingkat sosial.
- 2) Faktor psikologi, dapat dilihat dari pemikiran, perilaku, sikap, lingkungan tempat kerja dorongan motivasi serta loyalitas dalam kerja.

⁷² Arifin and Afrita Diah Puspa Arum, "Analisis Kinerja karyawan dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen* 13, no. 2 (2022): 61.

⁷³ Sheilly Apriani and Agung M. Tufik, "Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry di Rumah Sakit Immanuel Bandung," *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, (2019): 894.

⁷⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁷⁵ Ismail, *Pengukuran Kinerja SDM*, 1.

- 3) Faktor organisasi, berdasarkan struktur organisasi, macam-macam aspek dalam bekerja, kepemimpinan yang dijalankan serta kompetensi yang diberikan.⁷⁶

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* merupakan aktivitas yang ditetapkan secara kualitatif berdasarkan perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja dapat dilihat melalui perspektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini dijadikan sebagai aspek kinerja untuk di observasikan.⁷⁷

Pengukuran kinerja karyawan bisa dilakukan melalui enam indikator, sebagai berikut:

1) Kualitas

Mengukur kualitas kerja dapat dilakukan berdasarkan kualitas hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan melalui persepsi pemimpin. Persyaratan yang sudah diterapkan harus dipenuhi karyawan melalui pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kualitas pekerjaan tertentu. Hasil pekerjaan yang baik dapat dilihat dari kualitas kinerja yang dimiliki karyawan.⁷⁸

2) Kuantitas

Kuantitas adalah keseluruhan hasil atau jumlah dari pekerjaan yang dikerjakan. Standar pekerjaan menjadi persyaratan dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Setiap bagian pekerjaan memiliki beragam persyaratan yang harus dipenuhi baik dari pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai dengan tugasnya.⁷⁹

⁷⁶ Zulhaida, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru,” *Jurnal Al-Iqtishad* 13, no. 12 (2017): 27.

⁷⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2018).

⁷⁸ Muhammad Ridwan B, “Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang,” *Jurnal Universitas Malang* 1, no. 2 (2017): 14.

⁷⁹ Fellyanus Habaora and et.al, “Analisis Deskriptif tentang Tamilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Gloal Masa Kini* 12, no. 01 (2021): 33.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu durasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang ditentukan. Terdapat beragam pekerjaan untuk bisa dikerjakan tepat waktu. Jika terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu dapat menghambat pekerjaan yang lainnya dan mempengaruhi jumlah kualitas kerja yang dihasilkan.⁸⁰

4) Efektivitas

Efektivitas yaitu pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal berdasarkan tenaga kerja yang dimiliki, alat penunjang serta bahan untuk bertujuan dalam peningkatan jumlah unit sumber daya tersebut.⁸¹

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan karyawan yang mampu menjalankan serangkaian tugas yang diberikan tanpa bergantung kepada orang lain.⁸²

e. Kinerja Menurut Sudut Pandang Islam

Dalam pandangan Islam, Allah SWT menghendaki umatnya untuk bekerja. Dalam hal ini bekerja adalah bentuk kewajiban dan ibadah kepada Allah SWT dan bukan menjadikannya sebuah kebutuhan. Seorang muslim yang memiliki kemampuan untuk berkerja dengan kesungguhan yang akan menambah kemuliaannya. Terdapat dalam firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan.” (QS At-Taubah: 105).⁸³

⁸⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2018).

⁸¹ Muhammad Ridwan B, “Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang,”: 14.

⁸² Sopiah and Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018).

⁸³ Al-Quran, at-Taubah ayat 105, *Alquran Dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010), 203.

Kinerja dalam Islam tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh para ahli; yakni pada keberhasilan dalam pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, kinerja merupakan sifat yang sesuai dengan ajaran islam dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT pada surah An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۚ ٤١

Artinya: “Dan sesungguhnya manusia tidak akan memperoleh sesuatu kecuali dengan sesuatu yang diusahakannya. Dan usaha itu diperlihatkan (kepadanya). serta akan diberikan balasan yang paling sempurna”.⁸⁴

Ayat ini menjelaskan bahwa bekerja merupakan sebuah keharusan yang mampu dilakukan seseorang dalam mencari nafkan yang baik. Dalam mencapai hasil yang diinginkan, seseorang dituntut mampu mencurahkan semua *skillnya* dalam menuntaskan pekerjaan yang dikerjakan. Dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan dihargai berdasarkan kesungguhan dalam bekerja. Dengan kata lain, apabila seseorang berkeinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik yang sesuai deengan usahanya melalui proses yang disebut dengan niat.⁸⁵

C. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu dan mendukung dilakukannya penelitian saat ini mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah Natasya mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara langsung serta signifikan

⁸⁴ Al-Quran, an-Najm ayat 39-41, *Alquran Dan Terjemahannya* (Bandung: Departemen Agama RI, JABAL, 2010), 527.

⁸⁵ Sutono and Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang.”

dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.⁸⁶ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kurnia Runtuwene, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.⁸⁷ Dengan demikian semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Abdurrahman Shiddiq melakukan penelitian mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja secara positif dan signifikan.⁸⁸ Berbeda dengan penelitian Ardityas Gema Sasongko, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.⁸⁹ Dengan demikian semakin baik budaya kerja yang diterapkan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan konsistensi yang dimiliki dalam peningkatan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvan Maudy, et.al, mengenai Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) terhadap kinerja karyawan dalam penelitian tersebut diperoleh hasil kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama dan saling berhubungan oleh standar operasional prosedur.⁹⁰ Sedangkan hasil dari penelitian Asmar Sugianto, et.al menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan.⁹¹ Dengan demikian semakin baik standar operasional

⁸⁶ Zakiyah Natasya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang," 87.

⁸⁷ Kurnia Runtuwene, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur)," 960.

⁸⁸ Abdurrahman Shiddiq, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin," 2022.

⁸⁹ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima," 70.

⁹⁰ Irvan Maudy and Et.al, "Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan)," 332.

⁹¹ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan

prosedur (SOP) yang diterapkan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan ketaatan pada peraturan kerja serta ketaatan pada standar kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu:

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

| Nama | Judul | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|--------------------------------|---|---|--|--|
| Zakiah Natasya, (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan 2. Menggunakan Metode Kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan mengenai budaya kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak dianalisis dalam penelitian terdahulu 2. Lokasi Penelitian | Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁹² |
| Kurnia Runtuwene, et.al (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap | <ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional, | Dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa variabel kepemimpinan |

Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima.”: 70.

⁹² Natasya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang.”

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|
| | Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). | kinerja pegawai 2. Menggunakan metode kuantitatif | Etos kerja dan budaya organisasi sedangkan peneliti meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur 2. Lokasi Penelitian | transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. ⁹³ |
| Abdurrahman Shiddiq (2022). | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin. | Penelitian tersebut terdapat persamaan pada kajian variabel independen yaitu budaya kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan | 1. Topik pembahasan kepemimpinan transformasional dan standar operasional prosedur tidak dikaji dalam penelitian terdahulu 2. Lokasi penelitian | Dapat bahwa pada penelitian ini variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin. ⁹⁴ |

⁹³ Kurnia Runtuwene, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur),” 960.

⁹⁴ Shiddiq, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin.”

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>Ardityas Gema Sasongko, et.al (2021)</p> | <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji tentang budaya kerja terhadap kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan standar operasional prosedur tidak dikaji dalam penelitian terdahulu 2. Lokasi penelitian | <p>Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.⁹⁵</p> |
| <p>Irvan Maudy, dkk., (2021)</p> | <p>Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji tentang variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kinerja karyawan 2. Menggunakan Metode Kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja tidak dikaji dalam penelitian terdahulu 2. Lokasi | <p>Dalam penelitian ini terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama antara variabel standar operasional prosedur dan penghargaan mempengaruhi kinerja</p> |

⁹⁵ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima,” 70.

| | | | | |
|------------------------------|--|---|--|--|
| | bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan. | | penelitian | karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan dalam melakukan kinerja atau pekerjaan di dalam perusahaan. ⁹⁶ |
| Asmar Sugianto, et.al (2023) | Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji tentang Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Topik pembahasan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja tidak dikaji dalam penelitian terdahulu 2. Lokasi penelitian | Dalam penelitian ini menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan ⁹⁷ |

D. Kerangka Berpikir

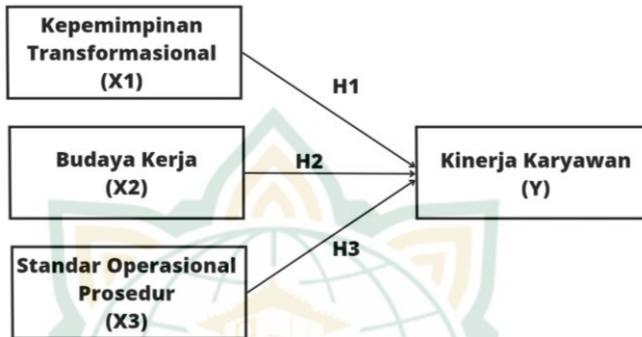
Kerangka berpikir pada penelitian terkait pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja serta standar operasional prosedur (SOP) yang diprediksikan terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir diperlukan guna untuk mengetahui

⁹⁶ Maudy and Et.al, “Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan).”

⁹⁷ Asmar Sugianto, et.al, “Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar,”: 257.

pembahasan mengenai permasalahan pada penelitian ini. Kerangka pemikiran dijadikan sebagai landasan dalam meneliti suatu masalah dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran pada penelitian yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Pada Gambar 2.1 kerangka berpikir mengenai Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan semakin menjadi lebih baik dikarenakan adanya pengaruh Pemimpin yang santun. Variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik mampu menciptakan kebiasaan karyawan untuk berperilaku baik. Selain itu, variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) juga mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari hasil kerangka berfikir itu dibentuk. Hipotesis dapat juga berbentuk pertanyaan yang memberikan wawasan tentang hubungan antar variabel menunjukkan hasil yang mungkin berbeda dari kenyataan. Hipotesis merupakan pernyataan yang masih belum terbukti kenyataannya. Hipotesis diterima ketika bahan penelitian mendukung klaim dan dapat ditolak ketika fakta tidak terbukti.⁹⁸

Berdasarkan landasan teoritik serta kerangka berfikir maka terdapat beberapa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

⁹⁸ Cholid Narbuko and Abu Achmadi, *Metode Penelitian: Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah-Langkah Yang Benar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

1. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diterapkan pemimpin agar dapat memotivasi karyawannya dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan, pemimpin ini memiliki pengaruh yang besar terhadap orang-orang disekitarnya. Seperti halnya dalam penelitian yang dilakukan Zakiyah Natasya, dapat dijelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁹ Hasil ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat karena dipengaruhi perilaku pemimpin yang baik yang diterapkan dalam organisasi. Dengan menerapkan perilaku pemimpin yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

2. Pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja dijadikan sebagai acuan dalam pengendalian serta arah untuk mencitakan sikap dan perilaku seorang karyawan dengan melibatkan diri pada kegiatan organisasi. Budaya kerja bertujuan untuk membantu pada perubahan perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman Shiddiq dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin.¹⁰⁰ Didalam penelitian ini menjelaskan bahwa budaya kerja yang dilakukan sudah baik dan perlu dipertahanan kedepannya untuk membantu meningkatkan semangat bekerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

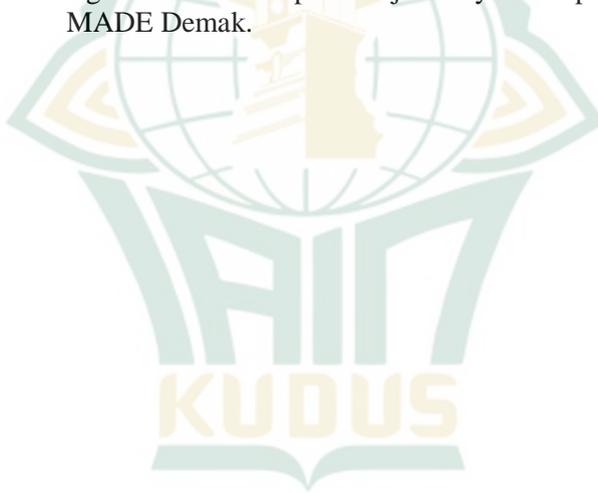
⁹⁹ Natasya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang."

¹⁰⁰ Shiddiq, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin."

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan

Standar operasional menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam operasional sangat penting diterapkannya standar operasional prosedur (SOP) yang berperan serta berfungsi sangat penting dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irvan Maudy, dkk., menyatakan bahwa adanya kinerja karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan dipengaruhi secara bersama-sama atau simultan dan saling berhubungan oleh variabel standar operasional prosedur.¹⁰¹ Oleh karena itu, maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₃ : Standar Operasional Prosedur berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.



¹⁰¹ Maudy and Et.al, “Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan).”