

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Sering kali dalam praktik, budaya kerja disebut pula budaya organisasi, namun makna dan esensinya hampir sama, yaitu yang menjadikan perusahaan itu tampak berbeda dari perusahaan lainnya.¹ Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.²

Budaya kerja dapat dipahami juga sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan sungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja apabila dilihat dari sumbernya, bersumber dari agama, falsafah, tradisi, dan metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat universal dan terbuka. Secara praktis bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu:

- 1) Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.

¹ DMoeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 346.

² Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2016, hal. 101.

- 2) Budaya terkait erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
- 3) Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya ditengah lingkungan kerja tertentu.
- 4) Dalam proses budaya terdapat proses saling mempengaruhi dan salaing ketergantungan baik sosial maupun lingkungan sosial.

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja (*work Culture*)

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Maka tujuannya adalah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah untuk :

- 1) Meningkatkan jiwa gotong-royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan.
- 3) Saling terbuka satu sama lain.
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) Membuka komunikasi yang lebih baik.
- 6) Meningkatkan produktivas kerja.
- 7) Tanggap dalam perkembangan dunia luar.³

c. Nilai-nilai Budaya Kerja

Tujuan fundamental dari budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran,

³ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 349.

berkomunikasi secara efektif dan efisien. Adapun nilai-nilai budaya kerja adalah:

- 1) Unsur-unsur falsafah budaya kerja, falsafah, negara, bangsa dan rakyat Indonesia adalah pancasila dalam organisasi pemerintah mutlak harus diwujudkan dalam semua tingkatan kepemimpinan. Nilai-nilai budaya kerja yang dipengaruhi unsur-unsur falsafah negara tersebut dapat membentuk sistem kerja yang disiplin, efektif, efisien, cepat, pasti, sopan, ramah, penolong, indah, nyaman dan memiliki produktivitas yang tinggi.
- 2) Arti dan makna nilai budaya kerja dalah dasar pertimbangan yang berharga bagi seseorang untuk menentukan sikap dan perilaku dalam menghadapi suatu masalah atau kejadian. Nilai budaya kerja adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif. Nilai tersebut dipedomani secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.⁴

2. Budaya Kerja Islami

a. Definisi Budaya

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta "*buddhayah*" bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budi daya berarti memperdayakan budi sebagaimana artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*) dan karya-karyanya (*performance*). Secara praktis, di dalam pemahaman kita tentang budaya adalah adanya kandungan utama antara lain sebagai berikut:

- 1) Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku.
- 2) Adanya pola nilai, sikap, tingkah laku (termasuk bahasa), hasil karsa dan karya segala instrumennya, sistem kerja dan teknologi.

⁴ *Ibid.*, hal. 350-351.

- 3) Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dengan cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu.
- 4) Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik lingkungan sosial maupun lingkungan nonsosial.⁵

Sementara Donald A Ball (2000) mendefinisikan budaya sebagai keseluruhan kepercayaan, aturan, teknik, kelembagaan dan barang-barang atau perkakas buatan manusia yang mencirikan penduduk manusia.⁶

b. Definisi Kerja dalam Islam

Bekerja merupakan sumber satu-satunya untuk membangun bumi dan mengeruk perbendaharaannya, sekaligus sarana utama untuk menjamin penghidupan atau rezeki manusia dan stabilitas kehidupannya.⁷

Bekerja adalah segala aktifitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.⁸

c. Makna Budaya Kerja Islami

Maka makna budaya kerja Islami adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikiran, dan dzikir serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Kita harus mampu

⁵ Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002 hal. 161.

⁶ Sukardi dkk., *Bisnis Internasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007, hal. 141.

⁷ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh*, Al-Huda, Jakarta, 2007, hal. 39.

⁸ *Op. Cit.*, Tasmara, Toto. hal. 24.

menunjukkan kepada dunia bahwa Islam yang kita yakini adalah benar, tercermin dari perilaku budaya kerja kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita.⁹

d. Nilai-nilai Budaya Kerja Islami

Dalam pengembangan budaya kerja Islami disebutkan bahwa pembinaan nilai budaya kerja Islami adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt, dibidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus ikhlas dan tabah.
- 2) Komitmen terhadap waktu, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu dan merupakan kewajiban dan amanah dari Allah Swt yang harus dipedomani.
- 3) Pengembangan mandiri, yaitu mencari ilmu dan meningkatkan ketrampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan sumber daya manusia.
- 4) Mandiri, yaitu keyakinan bahwa Allah Swt maha melihat, maha mendengar, menjadi karyawan lebih mandiri dan disiplin tanpa diawasi oleh pemimpin.
- 5) Produktivitas dan efektivitas, agama yang mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- 6) Kreativitas, yaitu penghargaan terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan.
- 7) Kepemimpinan dan staf, kesederhanaan, kejujuran, memegang amanah, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pimpinan dan staf.¹⁰

⁹*Ibid.*, hal. 161-162.

¹⁰ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 347.

e. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja merupakan satu dimensi penting dalam perilaku organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien bergantung secara luas pada motivasi kerja yang ada pada anggota organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam diri individu yang memberikan stimulan padanya untuk melakukan aksi.¹¹

Sebagai seorang muslim, kita dituntut agar tidak hanya mementingkan akhirat saja atau duniawi saja, tetapi ditengah-tengah antara keduanya. Maksudnya jangan sampai dilalaikan oleh pekerjaan mencari harta saja tetapi berusaha untuk selalu mendekati kepada Allah Swt.¹² Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul khairat* untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Selain itu kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni, sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhan untuk berproduksi, berkreasi dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya.¹³

f. Tujuan Kerja menurut Islam

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan hasil. Hasil inilah yang memungkinkan orang dapat makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk

¹¹Taha Jabir Al-Alwani. *Bisnis Islam*, AK GROUP. Yogyakarta, 2005, hal. 137.

¹² Buchari Alma Doni Juan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung, ALFABETA, 2009 hal. 159.

¹³Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 70.

ibadah lainnya secara baik.¹⁴ Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah:

1) Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga

Tanpa kerja orang tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Dengan bekerja keras kedudukan manusia akan terangkat, bekerja merupakan cara orang islam untuk mendapat berkah dari Allah SWT.

2) Memenuhi ibadah dan kepentingan sosial

Dengan hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras itu manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya seperti membayar zakat dan pergi menunaikan haji. Di samping nilai ibadah, harta juga memiliki nilai sosial misalnya untuk menyantuni orang-orang lemah serta dapat membantu pembangunan fasilitas umum di jalan Allah seperti sekolah-sekolah Islam, pondok pesantren, masjid dan sebagainya.¹⁵

g. Bekerja menurut Al-Quran

Dalam Al-Quran terdapat terdapat 360 ayat yang berbicara tentang “bekerja” dan 190 ayat tentang “berbuat” yang meliputi hukum-hukum yang menyeluruh tentang bekerja, berikut ketentuan dan tanggung jawab pekerja serta hukuman dan ganjarannya.¹⁶

1) Pekerjaan yang baik

Pekerjaan baik merupakan kebaikan bagi hati pelakunya, kebersihan niatnya, kesucian jiwanya, serta sumber kemurahan hati dan saling menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan.

Pekerjaan yang baik merupakan dasar keutamaan di antara manusia dalam pandangan Islam, karena keutamaan seorang itu bukan berdasarkan hartanya yang banyak, tetapi sesungguhnya

¹⁴*Ibid.*, hal. 9.

¹⁵*Ibid.*, hal. 73.

¹⁶Syarif, Baqir, *Keringat Buruh*, 2007, Al-Huda, Jakarta, hal. 100.

berdasarkan ketaqwaan dan perbuatan baiknya. Sebagaimana firman Allah SWT.

*“Yang paling mulia di sisi Allah diantara kamu adalah orang yang paling bertaqwa diantara kamu”.*¹⁷

2) Anjuran mencari rezeki

Al-Quran mulia telah mengumandangkan ajakannya yang pasti untuk segera bekerja, mencari rezeki dan berusaha keras, sebagaimana difirmankan Allah SWT,

” Apabila kamu telah selesai melaksanakan shalat, maka menyebarkan kamu di muka bumi, carilah sebagian karunia Allah dan perbanyaklah mengingat Allah, semoga kamu beruntung.

Al-Quran mulia telah mengajak manusia untuk bekerja dan mendorong mereka melakukan, serta mengarahkan mereka menjadi orang-orang yang bersikap positif dalam menemukan kebahagiaan kehidupannya dengan kesungguhan dan kerajinan agar dapat memberi dan memperoleh manfaat. Al-Quran mulia tidak menyukai orang-orang yang menjalani kehidupan negatif, kemunduran dan tidak mau bekerja keras. Allah berfirman,

*“berjalanlah kamu di penjuru-penjuru bumi dan makanlah sebagian rezekinya, hanya kepada-Nya kamu kembali setelah dibangkitkan.”*¹⁸

h. Bekerja menurut Sunnah

Kitab-kitab hadis penuh dengan ajakan untuk bekerja dan mendorong manusia untuk itu, sebagaimana kitab itu melukiskan bekerja dengan gambaran tertinggi.¹⁹

1) Kehormatan

Bekerja, sungguh merupakan kehormatan dan kemuliaan manusia, itu lebih baik daripada meminta-minta dari sesama manusia dan hidup selalu bergantung dari belas-kasih mereka.

¹⁷*Ibid.*, hal. 101.

¹⁸Syarif, Baqir. *Keringat Buruh*. Al-Huda, Jakarta, 2007, hal. 102-103.

¹⁹*Ibid.*, hal. 104.

2) Jihad

Islam menganggap bekerja sebagai jihad di jalan Allah dan menganggap usaha keras yang dilakukan seorang muslim saat mencari rezeki bagi keluarganya termasuk ketaatan dan perbuatan yang mendekatkan diri kepada Allah yang paling utama.

3) Ibadah

Islam menggambarkan bekerja dengan sifat dan karakter terhormat, serta menganggapnya sebagai ibadah dan ketaatan kepada Allah. Tujuannya agar kaum muslimin berlomba mengisi lapangan pekerjaan, seperti manufaktur dan lain-lain.

4) Jalan hidup para nabi

Sesungguhnya bekerja itu merupakan jalan hidup para nabi dan pembaharu. Cukup sudah seorang pekerja berbangga karena tak seorang Nabi pun yang diutus kecuali menjadi pekerja keras.

5) Doa yang tertolak

Mengingat pentingnya bekerja dalam Islam, sampai-sampai Islam mencela orang yang tidak mau bekerja dan mengingatkan bahwa doanya memohon rezeki tidak akan terakbul. Allah telah menganugerahkan kepada manusia kemampuan dan kekuatan serta menyuruhnya untuk menggunakannya dalam mencari rezeki.

6) Larangan bersikap malas

Islam melarang sikap malas karena dapat mengakibatkan kelumpuhan gerak ekonomi, matinya kemampuan manusia, dan kerusakan masyarakat, serta menimbulkan kerugian besar terhadap umat manusia.²⁰

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian maka kinerja

²⁰Syarif, Baqir, *Keringat Buruh*, Al-Huda, Jakarta, 2007, hal. 104-114.

itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut. Dalam pengertian yang lebih komprehensif manajemen kinerja adalah suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang berfokus pada tiga hal : *Pertama*, bagaimana para manajer dan pemimpin kelompok bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada disekitar mereka. *Kedua*, bagaimana para karyawan bekerja sama dengan para manajer dan kelompok. *Ketiga*, bagaimana karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kreativitas dan tingkat kompetensi serta kinerja mereka.

b. Tujuan Kinerja

Secara umum tujuan kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu (karyawan) dan kelompok (unit-unit kerja) untuk melaksanakan tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Dan secara khusus tujuannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh peningkatan kerja yang berkelanjutan.
- 2) Mendorong perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan memanfaatkan potensi pribadi bagi organisasi (perusahaan)
- 5) Membangun kesepakatan sasaran dalam bentuk target dan standar kerja untuk meningkatkan pencapaian sasaran.
- 6) Memfokuskan perhatian kepada kompetensi yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.
- 7) Memberdayakan karyawan untuk membangun kemampuan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 8) Menghargai dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dan berkualitas.

- 9) Memberikan dasar dalam pemberian imbalan atas prestasi karyawan baik bersifat financial maupun non financial.
- 10) Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.²¹

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Faktor internal organisasi, meliputi faktor yang ada dalam diri karyawan antara lain : pengetahuan dan ketrampilan karyawan, kompetensi yang dimiliki karyawan, motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Dan faktor yang ada diluar diri karyawan yaitu kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.
- 2) Faktor Eksternal organisasi, meliputi, fluktuasi nilai rupiah terhadap Dollar AS, fluktuasi harga minyak, kenaikan harga BBM didalam negeri, dan kenaikan suku bunga.²²

d. Produktivitas Kerja

- 1) Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Semakin baik mutu pekerjaannya maka akan semakin tinggi produktivitas pekerjaannya. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share dan kerusakan.²³

Produktivitas merupakan tuntutan setiap organisasi. Oleh karena itu berbagai kegiatan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, diantaranya dengan mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Manajemen

²¹ Abdullah, Ma'ruf, *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2012, hal. 260.

²² *Ibid.*, hal. 261.

²³ Abdus Salam. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2014, hal. 234

merupakan kunci dari produktivitas, sebab manajemen sebagai proses meencanakan, mengorganisasikan, penataan dan pengawasan berujung pada pencapaian produktivitas.

2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas seorang karyawan, yaitu :

1) *knowledge*

2) *skill*

3) *abilitas*

4) *attitude, dan*

5) *behavior*.²⁴

e. Motivasi Kerja

1) Pengerian Motivasi kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam hubungan ini, motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Hariandja, mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.²⁵

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor, baik individual maupun organisasional. Yang dimaksud faktor-faktor motivasi dalam hal ini adalah hal-hal yang membuat seorang karyawan bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam

²⁴ Faustino Cordoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI OFFSET. Yogyakarta, 2003, hal. 160.

²⁵ Abdus Salam. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2014, hal. 219.

pekerjaan mereka, mengusahakan lebih keras lagi untuk meraih hasil yang diharapkan. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah

- a) kebutuhan-kebutuhan (*need*)
- b) tujuan-tujuan (*goals*)
- c) sikap (*attitude*), dan
- d) kemampuan-kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Hubungan pekerja (*co-workers*)
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Penghargaan (*praise*)
- f) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)²⁶

f. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.²⁷

2) Teori Kepuasan kerja

Veithzal (2005) mengemukakan beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu :

a) Teori ketidakpuasan (*Discrepancy*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya

²⁶Faustino Cordoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI OFFSET. Yogyakarta, 2003, hal. 180-181

²⁷Wibowo. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2013, hal. 501.

dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Kepuasan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya perolehan dari yang diinginkan.

b) Teori Keadilan

Menurut teori ini puas tidak puasnya seseorang tergantung pada ada tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya teori kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan tugasnya.

c) Teori dua factor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

a) Faktor intrinsik

Adalah faktor yang bersal dari dalam diri karyawan yang dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan promosi.²⁸

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari Nurul Asfiah, 2010. Dengan judul Analisis Budaya Kerja Rumah Sakit Islam di Malang. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat nilai-nilai dominan yang harus dikuatkan dalam budaya kerja di rumah sakit Islam di Malang, yang meliputi : kreatif dan inovatif, kompetitif, bertanggung jawab dan loyal, berkepribadian, fokus dan hangat, dan sinergi. Nilai-nilai yang dominan tersebut diharapkan menjadi komitmen bersama, antara seluruh anggota organisasi dengan manajemen dan seluruh *stakeholders* yang ada pada rumah sakit tersebut. Perumusan nilai-nilai tersebut akan dikembangkan menjadi pembuatan kapita selekta yang berisi tentang tata nilai organisasi yang anut bersama.²⁹
2. Penelitian dari Aldri Frinaldi , 2011. Dengan judul Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan disiplin PNS sangat mendesak diperlukan karena kecenderungan rata-rata budaya kerja disiplin PNS pada pemerintah daerah di Sumatera Barat masih rendah. Perubahan disiplin dapat dilakukan dengan penempatan PNS sesuai dengan ketrampilan dan keahlian masing-masing serta disesuaikan dengan volume beban kerja, sehingga tidak terjadi penumpukan jumlah PNS pada suatu unit, sedangkan pada unit lain mengalami kekurangan tenaga PNS. Pengefektifan Satpol PP dalam melakukan penegakan hukum terhadap budaya kerja disiplin seharusnya diikuti

²⁸ Abdus Salam. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2014, hal. 232-233.

²⁹ Asfiah, Nurul. *Analisis Budaya Kerja di Rumah Sakit Islam Malang* . Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 01 No. 01, Januari 2010, hal 73-74

dengan tindakan *punishment* dan *reward* yang nyata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁰

3. Penelitian dari Retno Andriati, 2016. Dengan judul Perubahan Budaya Kerja Nelayan dengan Studi Penelitian di beberapa Kampung Nelayan di Daerah Tuban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa laut sudah tidak lagi dapat diandalkan oleh nelayan untuk melaut yang menghasilkan pendapatan. Secara kontekstual karena laut tidak dapat diandalkan, maka istri dan anak nelayan mempunyai budaya kerja baru yakni bekerja sebagai pengemis, pengamen dan pemulung. Mereka melakukan polotik kooperasi dengan merubah pekerjaan karena laut yang dulu sebagai lahan mereka bekerja dan mencari uang karena sudah tidak dapat memberikan pendapatan yang bisa diandalkan untuk menyambung hidup nelayan. Selain itu ada nelayan yang masih melaut yang tidak memperoleh bantuan karena mereka tidak mempunyai kartu nelayan.³¹
4. Penelitian dari Alaik Alama, 2012. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Kudus. Dari hasil penelitian motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT di kabupaten Kudus. penerapan variabel budaya kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus.³²
5. Penelitian dari Gardhika Riza Pradana, 2012. Dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koprasi *Redrying* Bojonegoro. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan berlaku di perusahaan telah berjalan efektif dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dari keseluruhan karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang

³⁰ Frinaldi, Aldri. *Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Studi pada Pemerintah Daerah di Sumatera Barat*. Jurnal Demokrasi, Vol. X No. 2 Tahun 2011, hal 138

³¹ Andriati, Retno. *Perubahan Budaya Kerja Nelayan dengan Studi di beberapa Kampung Nelayan di daerah Tuban*. Jurnal Biokultur. Vol. V/ No. 1/ Januari-Juni 2016,hal 73

³² Alaik Alama. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Kudus*. Jurnal Skripsi, 2012.

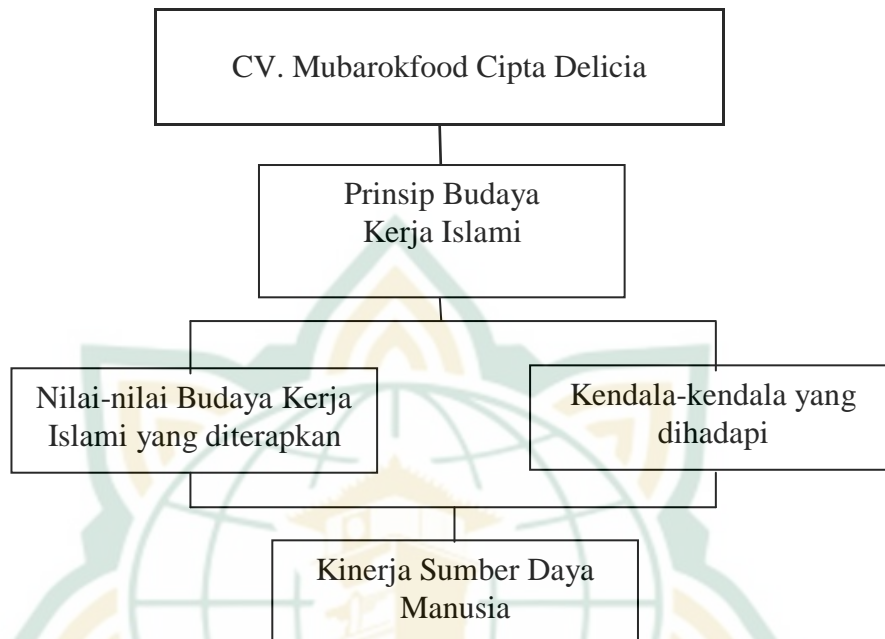
ada dapat berjalan dengan efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal yang paling dominan ditunjukkan karyawan dari tingkat kedisiplinan yang diperlihatkan karyawan dengan datang dan pulang kerja tepat waktu dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu dengan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Selain dapat ditunjukkan dengan rasa percaya diri dan selalu bersikap tegas dalam bekerja serta dalam mengambil keputusan di perusahaan.³³

Relevansi penelitian diatas dengan penulis adalah sama-sama meneliti tentang penerapan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya penulis mengacu pada peran prinsip budaya kerja Islam.

Dari beberapa penelitian tersebut maka terlihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaannya adalah pada pembahasannya, yaitu penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat nilai budaya kerja yang berbeda-beda yang diterapkan dalam perusahaan maupun instansi. Tetapi ada sedikit perbedaan antara penelitian yang sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang terdahulu lebih terfokus budaya kerja secara umum sedangkan penelitian sekarang ini membahas tentang Peran prinsip budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

³³ Perdana, Gardhika Riza. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koprasi Redrying Bojonegoro*. Jurnal Skripsi, 2012 , hal. 53.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari kerangka berfikir di atas, dapat dijelaskan bahwa peneliti akan menganalisis bagaimana peran prinsip budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada CV. Mubarak Food Cipta Delicia. Di dalam analisis peran prinsip budaya kerja Islam, peneliti menggunakan dasar penelitian yang di ambil dari teori budaya kerja Islam Prof. Dr. Moehariono. Peneliti ingin mengetahui nilai-nilai apa saja yang diterapkan dalam prinsip budaya kerja Islam serta kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan prinsip budaya kerja Islam di Mubarakfood Cipta Delicia. Maka dengan menerapkan prinsip budaya kerja Islami tersebut, bagaimanakah hasil kinerja sumber daya manusia pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia.