

BAB II LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam terdiri dari tiga kata yaitu etika, etika kerja, dan etika kerja Islam. Bertens menyebutkan bahwa etika berasal dari kata atau bahasa Yunani, *ethos* (kata tunggal), yang berarti tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Sementara itu dalam bentuk jamak disebut *ta etha* yang berarti adat kebiasaan.¹ Etika ialah teori tentang perilaku perbuatan manusia, dipandang dari nilai baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.² Menurut *Webster Dictionary*, secara etimologis, etika adalah suatu disiplin ilmu yang menjelaskan sesuatu yang baik dan yang buruk, mana tugas atau kewajiban moral, atau bisa juga mengenai kumpulan prinsip atau nilai moral.

Etika adalah cabang filosofi yang berkaitan dengan pemikiran tentang benar dan salah. Simorangkir menilai etika adalah hasil usaha yang sistematis yang menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial untuk menetapkan aturan dalam mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk bisa dijadikan pedoman hidup. Satyanugraha mendefinisikan etika sebagai nilai-nilai dan norma moral yang mempelajari tentang apa yang harus dilakukan atau yang tidak boleh dilakukan.³

Menurut Satyanugraha, Etika diartikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma moral dalam suatu masyarakat. Dalam pengertian ini maka etika sama artinya dengan moral atau moralitas, yaitu apa yang

¹ Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 15.

² Kadir, *Hukum Bisnis Syariah* (Jakarta: Amzah, 2010), 47.

³ Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, 16.

harus dilakukan, tidak boleh dilakukan, pantas dilakukan, dan sebagainya.⁴ Jadi, sebenarnya perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya.⁵

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain. Etika kerja Islam adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang di anjurkan di dalam Al-Quran dan As-Sunah. Dengan kata lain etika kerja yang islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.⁶

Menurut Tasmara, Etika kerja islami merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁷

Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Setiap

⁴ Heru Satyanugraha, *Etika Bisnis: Prinsip dan Aplikasi* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 2003), 4.

⁵ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), 184.

⁶ Amirus Shodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan" *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6 no. 1 (2018): 123, diakses pada 20 Januari 2019, <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3700>

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Perss, 2002), 25.

orang mempunyai seperangkat pengetahuan tentang nilai, tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang Islam adalah Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam sendi kehidupan, termasuk dalam bisnis.⁸ Etika kerja yang bagus yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan akan membuahkan efektifitas dalam bekerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami merupakan sikap atau karakter pribadi manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan ajaran Islam dan berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Serta mendasari bahwa bekerja bukanlah untuk motif mencari kehidupan dunia saja tetapi untuk beribadah dan memenuhi perintah agama.

2. Penerapan Etika Kerja Islam

Penerapan etika kerja islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya menghindari hal yang negatif.⁹ Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik, sebagaimana penerapan etika kerja islam tersebut sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits.¹⁰

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan salah satu kewajiban dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya

⁸Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 172.

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 16.

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 17.

dinilai sebagai penghasilan yang mulia.¹¹ Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan. Seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat.¹²

Etika kerja islam sebagaimana ditegaskan Triwuyono, terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, ijma dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat islam berfungsi sebagai serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang bathil. Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil didalamnya, mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua.¹³

3. Faktor Etika Kerja Islam

Orientasi etika kerja Islam yang utama adalah kerja. Etika kerja Islam memandang individu yang bekerja keras untuk mencari nikmat, rejeki dalam kerindhaan Yang Maha Kuasa merupakan satu sifat dasar dan diyakini akan mencapai kesuksesan dalam hidupnya, sedangkan yang tidak melakukan kerja keras akan menemui kegagalan dalam hidupnya. Barang siapa yang bekerja keras ia akan mendapat balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap individu dan juga untuk semua bangsa.

Terdapat faktor-faktor penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan, yaitu:

¹¹ Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Depok: Gema Insani Press, 2002), 114.

¹² Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, 116.

¹³ Iwan Triyuwono, *Organisasi Akuntansi Syariah* (Yogyakarta: Yogyakarta, 2000), 31.

- a. adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya
- b. berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan dengan pengembangan pribadi dan hubungan sosial
- c. dilarang memaksakan (memfosir) seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja
- d. tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT
- e. memiliki sifat pekerja yaitu kuat, dapat dipercaya dan profesionalisme.

Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah. Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar etika Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan.¹⁴

4. Ciri Etika Kerja Islam

Ciri-ciri orang yang beretos kerja islami nampak pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan diantaranya:

a. Menghargai waktu

Seorang yang beretos kerja islami sangat menghargai betapa berharganya waktu. Orang sukses adalah orang yang tidak mau waktunya berlalu tanpa makna. Allah SWT mengingatkan kita tentang pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sebagaimana firmanNya berikut ini:¹⁵

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

¹⁴ Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan" *Trikonomika* 12 no 1 (2013): 75, diakses pada 9 Januari 2019, <http://www.journal.unpas.ac.id/index.php/trikononika/article/view/461>

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73-74.

Artinya: “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Q.S Al ‘Ashr: 1-3)¹⁶

b. Ikhlas

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa pretensi apapun, dan dilaksanakan secara professional. Dalam keikhlasan tersimpan pula suasana hati yang rela bahwa yang dilakukannya tidak mengharapkan imbalan, kecuali hanya untuk menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya. Kalaupun ada imbalan (*reward*) itu bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat dari pengabdiannya. Ikhlas merupakan energi batin yang dapat membentengi diri dari segala bentuk yang kotor. Itulah sebabnya Allah berfirman:¹⁷

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرُوا

Artinya: “dan perbuatan dosa tinggalkanlah.” (QS. Al-Muddatsir: 5).¹⁸

c. Jujur

Seseorang yang jujur di dalam jiwanya terdapat nilai rohani yang memantulkan sikap berpihak kepada kebenaran, moral yang terpuji, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga ia hadir sebagai orang

¹⁶ Alquran, Al ‘Ashr ayat 1-3, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Pengadaan Kitab Suci Al-Qur’an Dept. Agama R.I, 1982), 1099.

¹⁷ M. Ma’ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) 84.

¹⁸ Alquran, Al Muddatsir ayat 5, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Pengadaan Kitab Suci Al-Qur’an Dept. Agama R.I, 1982), 992.

yang berintegritas yang mempunyai kepribadian terpuji dan utuh. Perilaku jujur diikuti oleh sikap bertanggung jawab atas apa yang diperbuat (integritas), sehingga kejujuran dan tanggungjawab ibarat dua sisi mata uang. Orang yang jujur selalu merasa diawasi oleh Allah SWT sebagaimana firmanNya:¹⁹

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ
إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya.” (QS. Qaaf: 16)²⁰

d. Komitmen

Komitmen (*I'tikad*) adalah keyakinan yang mengikat seseorang sedemikian kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju kearah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen terbangun sebuah tekad, keyakinan yang melahirkan vitalitas yang penuh gairah. Orang yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah, mereka hanya akan berhenti menapaki cita-citanya dijalan yang lurus bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, kesungguhan, dan kesinambungan.²¹

e. Istiqomah

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan

¹⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 85.

²⁰ Alquran, Qaaf ayat 16, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Dept. Agama R.I, 1982), 852.

²¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 87.

dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.²²

f. Kreatif

Orang yang kreatif itu selalu ingin mencari tahu apa makna dari suatu fenomena yang nampak di depan matanya. Dari situ ia terus mengembangkan nalarnya sampai ia dapat mengungkap esensi sesungguhnya dari fenomena itu, sikap ini sesuai dengan firman Allah berikut ini.²³

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَفُجُودًا وَعَلَى
جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ
هَذَا بَطَلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Artinya: “Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka” (QS. Ali Imran: 190-191)²⁴

g. Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam

²² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 86.

²³ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 89.

²⁴ Alquran, Ali Imran ayat 190-191, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Dept. Agama R.I, 1982), 109-110.

situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.

h. Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap, serta berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus berhadapan dengan tantangan dari pihak lain. Orang yang percaya diri tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan dan devensif serta teguh mempertahankan pendiriannya.

i. Bertanggungjawab

Bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja, mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah, yang harus di tunaikan dengan kesungguhan dan pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah.²⁵

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan.²⁶ Motivasi berasal dari kata motif, yaitu apa yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan, yang berhubungan dengan jawaban pertanyaan mengapa tingkah laku seseorang demikian.²⁷

Menurut Wiratmo, motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi

²⁵ M. Ma`ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 96.

²⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 141.

²⁷ Manullang, *Dsar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002), 209.

menerangkan mengapa orang-orang berperilaku seperti yang mereka lakukan.²⁸

Menurut Sukanto, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.²⁹

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron yang dikutip Wibowo, berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.³⁰

Menurut Mulianto, Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kehendak yang dapat mempengaruhi tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini berkaitan dengan keyakinan karyawan bahwa semakin banyak kontribusi yang diberikan maka semakin banyak pula manfaat yang akan diperoleh seperti uang, liburan atau lainnya.³¹ Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer

²⁸ Masykur Wiratmo, *Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009), 204.

²⁹ Sukanto Reksohadiprodjo, dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008), 252.

³⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 379.

³¹ Mulianto, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), 393.

membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.³²

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa *reward* apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai *standard* dan lain-lain.³³ Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja. Keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan untuk melakukan tugas berikutnya. Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.³⁴

Motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Organisasi akan berhasil melaksanakan

³² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 141.

³³ Maria Rini Kustrianingsih, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang" *Journal Of Management* 2 no. 2 (2016): 2, diakses pada 20 Januari 2019, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/417>

³⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 294.

program-programnya bila orang-orang didalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.³⁵

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan, maka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Saydam yang dikutip Kadarisman mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggungjawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan³⁶

3. Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk

³⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 274-276.

³⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* 291-292.

mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”, mungkin berwujud tambahan uang tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Adapun motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Pada jenis yang kedua ini apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang, atau mungkin jabatan.³⁷

4. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi melibatkan faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).³⁸

5. Teori-teori Motivasi

a. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini didasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitas-aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

³⁷ Heidjachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1985), 204-205.

³⁸ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), 181.

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut teori ini, kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun nonmaterial. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang palingdasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling

tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2) Teori ERG (*existence, relatedness and growth*) dari Alfader

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alfader juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alfader berpendapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan di bawahnya. Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensial dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3) Teori dua faktor dari Fredrick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan

suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antarpribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

4) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya: orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya: mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja. Mereka cenderung berusaha

membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

- c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya: keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

b. Teori motivasi proses (*process theory*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam teori motivasi proses antara lain:

1) Teori penghargaan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu:

- a) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai (*valence*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c) Pertautan, yaitu besarnya probabilitas, jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

2) Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam teori keadilan,

masuk (*input*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, prestasi dan status.

- 3) Teori penguatan
 - a) Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
 - b) Penguat negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
 - c) Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan dan diulang kembali.³⁹

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Arti kata budaya secara *etimologis*, menurut kamus bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta "*bodhya*" yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *culture* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari bahasa Latin "*colere*", dengan akar kata *calo* yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah, atau memelihara ladang, dan memelihara hewan ternak. Sedangkan arti kata budaya secara *terminologis*, budaya adalah suatu hasil dari budi dan/atau daya, cipta, karya, karsa,

³⁹ Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (Jakarta: PT Buku Seru, 2013), 2-7.

pikiran, dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.⁴⁰

Menurut Wibowo, budaya adalah gagasan, kepentingan, nilai-nilai, dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Budaya menjadi latar belakang, keterampilan, tradisi, komunikasi, dan proses keputusan, mitos, ketakutan, harapan, aspirasi, dan harapan yang menjadi pengalaman.⁴¹

Menurut Kasim, budaya adalah hasil interaksi antara akal budi manusia sebagai makhluk sosial dengan alam sekelilingnya, sebagai akibat dari upaya manusia untuk mencapai kesejahteraan. Interaksi manusia di dalam organisasi akan membentuk budaya organisasi, yang akan mencerminkan semua tingkah laku dan tindakan organisasi tersebut menghadapi persoalan baik internal maupun eksternal organisasi.⁴²

Arti kata organisasi secara *etimologis* adalah aturan, susunan, perkumpulan dari kelompok tertentu dari dengan dasar ideologi yang sama. Arti kata organisasi secara *terminologis* organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.⁴³ Menurut Hafidhudin, pengertian organisasi ada dua, yaitu pertama organisasi sebagai wadah atau tempat, kedua pengertian organisasi sebagai proses yang dilakukan bersama-sama, tujuan yang sama, dan juga dengan cara yang sama.⁴⁴

⁴⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 335.

⁴¹ Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 471-472.

⁴² Iskandar Kasim, *Manajemen Perubahan* (Bandung: Alfabeta, 2005), 21.

⁴³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 335.

⁴⁴ Didin Hafidhudin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 27.

Menurut Malinowski sebagaimana dikutip Fathoni, mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.⁴⁵

Sedangkan menurut Sutrisno, organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, memanfaatkan berbagai sumber daya.⁴⁶

Menurut Robbins yang di kutip Moehariono budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.⁴⁷

Menurut Green Berg & Baron yang dikutip Sudarmanto, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Zwell budaya organisasi adalah pandangan hidup organisasi yang dihasilkan melalui pergantian

⁴⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 22.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 150.

⁴⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 335.

generasi pegawai. Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, dan apa yang kita lakukan.⁴⁸

Menurut Wardiah, budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.⁴⁹

Menurut Payne yang dikutip Sulaksana, kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi memercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.⁵⁰

Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Mengenai keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja, Amstrong menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif.

⁴⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 165.

⁴⁹ Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), 196.

⁵⁰ Uyung Sulaksana, *Manajemen Perubahan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 170.

Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja.⁵¹

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja.⁵² Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim di berbagai unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat dalam organisasi secara bersama-sama. Dengan budaya organisasi, dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁵³

Dari beberapa definisi diatas budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, norma, perilaku dan sikap yang telah melekat kemudian terwujud dalam penampilan, kebiasaan, tindakan, sehingga menjadi identitas dan citra dari organisasi tertentu. Dengan demikian kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang dalam organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Jika pada sebuah perusahaan terdapat kebiasaan-kebiasaan yang kurang baik, maka harus cepat diubah. Menurut Dharmawati, Kemampuan mengubah budaya perusahaan merupakan kunci keberhasilan menyusun dan melaksanakan strategi perusahaan untuk masa depan. Oleh sebab itu, pengembangan budaya perusahaan harus dilakukan, karena sangat bermanfaat untuk meningkatkan *sense of identity*, *sense of*

⁵¹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, 181-182.

⁵² Ismail Nawai Uha, *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi Pada Organisasi Publik dan Bisnis*, 94.

⁵³ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, 484-485.

belonging, komitmen bersama, stabilitas internal perusahaan, pengendalian sifat-sifat yang kurang baik, dan akhirnya akan menjadi pembeda satu perusahaan dengan perusahaan lain, sehingga akan menimbulkan citra tersendiri bagi kemajuan perusahaan.⁵⁴

Menurut Robbins yang dikutip Moehariono, fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.⁵⁵

3. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins sebagaimana dikutip Moehariono bahwa budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

⁵⁴ Made Dharmawati, *Kewirausahaan* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), 123-124.

⁵⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (337-338)

- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya keputusan individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai ciri-ciri organisasi tersebut, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu sendiri. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggotanya berperilaku.⁵⁶

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dari sisi etimologis, Badudu yang dikutip Kamaludin merumuskan kinerja (*performance*) yang berarti unjuk kerja. Dalam kamus Bahasa Inggris, kata *performance* diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia berarti daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam etimologis lainnya, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.⁵⁷ Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.⁵⁸

⁵⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 338

⁵⁷ Undang Ahmad Kamaludin, dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 132.

⁵⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁵⁹

Menurut Rivai dikutip Abdus, Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶⁰

Sinambella mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.⁶¹

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika dalam periode waktu tertentu.

⁵⁹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 95.

⁶⁰ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 163.

⁶¹ Lijak Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

2. Tujuan Kinerja

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

- a. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
- b. Mendorong perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d. Mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memanfaatkan potensi pribadi bagi organisasi (perusahaan).
- e. Membangun hubungan yang terbuka dan konstruktif antara karyawan dan manajer dalam proses dialog yang berkesinambungan berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.⁶²

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan

⁶² M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 260.

diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁶³

4. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik skala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan *training* dan beberapa hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Edwin Filippo mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

⁶³ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: YKPN, 2005), 21.

- a. Mutu Kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Misalnya kerja lembur.
- c. Ketangguhan, di sini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.⁶⁴

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan acuan, selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian. Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo dengan judul *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)* jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma Vol. 6 No 5 tahun 2017. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kuesioner yang di kuantitatifkan dengan cara skala interval agar dapat dianalisis pengaruhnya menggunakan Regresi Linear Berganda. Jumlah responden yang di teliti adalah 40 dan merupakan penelitian sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai Etika Kerja Islam sudah cukup baik, nilai rata-rata Kepuasan Kerja masih kurang, dan nilai rata-

⁶⁴ Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (Jakarta: PT Buku Seru, 2013), 17-18.

rata Kinerja Karyawan sudah cukup baik.⁶⁵ Persamaan penelitian ini adalah variabel Etika Kerja Islam sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Adapun Perbedaan dalam penelitian ini penulis menambah Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas.

2. Bella Sarwestri Lestari, dkk. Melakukan penelitian dengan judul *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto Jakarta*” (jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) vol 3 no 3 2015). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menunjukkan bahwa, Sebesar (62,5%) responden memiliki persepsi gaya kepemimpinan partisipatif dengan kabag atau kabidnya masing-masing. Hal ini dikarenakan responden merasa mempunyai kedekatan emosional dengan pemimpin dan pemimpin selalu membangun komunikasi dua arah serta membimbing pegawainya agar motivasi dan rasa percaya diri pegawai tumbuh dengan pesat. Sebesar (53,8%) responden memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, dan sebesar (62,5%) responden yang dinilai memiliki kinerja yang baik di hadapan pimpinan masing-masing ruangan. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai rumah sakit Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto dengan *p value* sebesar ($0,006 < 0,05$). Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Rumkit Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto dengan *p value* sebesar ($0,001 < 0,05$).⁶⁶ Persamaan

⁶⁵ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)” *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma* 6 no 5 (2017): 118, diakses pada 13 Januari 2019, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/510/540>

⁶⁶ Bella Sarwestri Lestari, dkk, “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit

penelitian ini yaitu motivasi sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen serta sama-sama di Rumah Sakit. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah etika kerja Islam dan budaya organisasi sebagai variabel independen.

3. Sunarji Harahap dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan* (jurnal Human Falah Vol. 3 No. 2 tahun 2016). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan yang berjumlah 21 orang dan di analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.⁶⁷ Perbedaan penelitian ini adalah penulis menambah variabel Budaya Organisasi sebagai variabel dependen.
4. Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinuha, dengan judul *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik*” (Gema Ekonomi 7 no 1 2018). Jenis penelitian ini adalah uji eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh etos kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) akan bersama-sama

Bhayangkara Tk. I Raden Said Sukanto Jakarta” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 3 no 3 (2015): 19, diakses pada 11 Januari 2019, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/12037>

⁶⁷ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Human Falah* 3 no. 2 (2016): 268, diakses pada 13 Januari 2019, <http://www.jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/view/153>

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,186 > 3,16$) dan taraf signifikansinya adalah 0,09, kebermaknaan ini berarti bahwa kedua variabel independen etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kinerja di PT. AJBS Kota Gresik.⁶⁸ Perbedaan penelitian ini, penulis menambah variabel motivasi kerja sebagai variabel independen.

5. Dedek Kurniawan Gultom dengan judul penelitian *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan* (Jurnal Manajemen dan Bisnis vol 14 no 2, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai F adalah 15.710 dengan tingkat signifikan 0.000. artinya variabel bebas budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). dimana H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15.710 > 3.090$ dan tingkat signifikannya $0,000 < 0,005$ maka menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi dan motivasi adalah signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan.⁶⁹ Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian di PT.

⁶⁸ Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinnuha, "Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik" *Gema Ekonomi* 7 no 1 (2018): 66-67, diakses pada 9 Januari 2019, <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/732>

⁶⁹ Dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan" *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 14 no 2 (2014): 183, diakses pada 9 Januari 2019, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194>

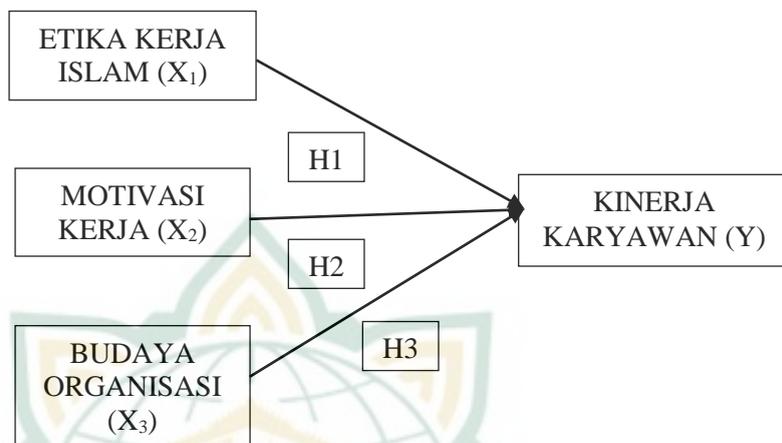
Perusahaan Gas Negara (Persero), budaya organisasi menjadi variabel bebas ke 2, adanya variabel etika kerja Islam sebagai variabel bebas.

F. Kerangka Berpikir

Sebagai gambaran mengenai penyusunan penelitian ini maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang terperinci, jelas, dan cermat. Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁷⁰ Kerangka berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi yang berbeda.

Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus, maka dibuatlah sebuah kerangka pemikiran. Etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2014), 88

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Pengembangan Teori Tasmara, Teori Sukanto, dan Teori Robbins.

Pada gambar di atas, kinerja karyawan dipengaruhi faktor internal individu itu sendiri yaitu etika kerja Islam, dan motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Ketika karyawan memiliki etika kerja Islam dan motivasi kerja yang tinggi, serta di dukung dengan budaya organisasi yang dipegang teguh oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerjanya, sehingga mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dalam setiap organisasi, pencapaian hasil maksimal dari suatu program kegiatan adalah hal yang selalu menjadi dambaan dan harapan bagi organisasi. Sehingga berbagai upaya selalu diusahakan untuk mencapai hasil maksimal organisasi. Salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi adalah peran dari karyawan, dengan harapan kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi dari hasil capaian yang menjadi tujuan organisasi.

G. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “hypo”, yang artinya “di bawah” dan “thesa”, yang artinya “kebenaran”. Jadi, hipotesis dapat diartikan secara etimologis artinya

kebenaran yang masih di ragukan. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁷¹

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mengandung pernyataan-pernyataan ilmiah, tetapi masih memerlukan pengujian. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja islami merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya.⁷² Dalam penelitian yang dilakukan oleh Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)”, menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.⁷³

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

⁷¹ Boedi Abdullah, Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 187.

⁷² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

⁷³ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)” *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma* 6 no 5 (2017): 128, diakses pada 13 Januari 2019, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/510/540>

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.⁷⁴ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷⁵

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.⁷⁶

⁷⁴ Sukanto Reksohadiprodjo, dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008), 252.

⁷⁵ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Human Falah* 3 no. 2 (2016): 268, diakses pada 13 Januari 2019, <http://www.jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/view/153>

⁷⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 335.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedek Kurniawan Gultom dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.⁷⁷

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus



⁷⁷ Dedek Kurniawan Gultom, “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 14 no 2 (2014): 183, diakses pada 9 Januari 2019, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194>