

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (1998) kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (dalam Harahap, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka panjang output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki karyawan atas hasil kerja yang

dilakukannya sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Gibson (2003) dalam Rahmawati (2018) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Menurut George dan Jones (2002) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah

mutu dari pekerjaan. Menurut Robbins (1994) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu,
2. Perilaku individu
3. Ciri individu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) dalam Muhammad dan Mukzam (2017) secara individu ada 6 indikator yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islami

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Menurut Yukl (dalam Mas'ud, 2017) menjelaskan kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi serta memberikan sarana bagi orang lain sehingga orang lain memahami bagaimana

menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan bersama. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert (dalam Harahap, 2016) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam basa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan sebagai *al-riayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, atau *al-zuamah*. Kata-kata tersebut memiliki satu makna sehingga disebut sinonim atau muradif, sehingga bisa menggunakan salah satu dari keempat kata tersebut untuk menerjemahkan kata kepemimpinan.

Menurut Nawawi (1993) Kepemimpinan Islami yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan islam adalah keridhaan Allah. Konsep kepemimpinan islam yang telah diuraikan diatas, tidak jauh berbeda dengan pemahaman kepemimpinan islami menurut Rivai (2009) dalam Aswadi (2017) yaitu suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam berarti bagaimana cara memimpin

dari seorang pemimpin berdasarkan pada Al-Quran dan hadist yang dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu merubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga menghambat dan menghadap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan.

b. Kriteria Pemimpin Islami

Ada beberapa kriteria pemimpin menurut Al – Ghazali (2019) yang sukses dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Sifat kewibawaan, yang mana seorang pemimpin harus berwibawa, tanggap terhadap berbagai persoalan yang ada, tidak menyebarkan fitnah, bertindak tegas apabila keamanan publik dan negara terancam, bila perlu ambil tindakan kekerasan atau militer.
- 2) Kelayakan dan kemampuan dari seorang pemimpin, misalnya mempunyai konsep dan pemikiran yang berkaitan dengan kedudukannya, bersedia melakukan musyawarah dengan pihak-pihak yang terkait demi kemakmuran bangsa dan negara.
- 3) Seorang pemimpin tidak mempunyai sifat rakus terhadap harta dunia sehingga ia mempunyai kekuatan moral dan mental untuk menciptakan suatu pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi.

- 4) Seorang pemimpin harus lah berilmu karena dengan ilmunya ia dapat melakukan tugas utamanya dengan baik dan benar serta dapat mengetahui hak dan kewajibannya, serta hak kewajiban warganya.
- 5) Seorang pemimpin harus menjauhi sikap emosional dan arongan, karena sikap tersebut seringkali melahirkan tindakan-tindakan tidak terkontrol yang membawa penyesalan dan kerugian, bagi dirinya maupun rakyatnya.
- 6) Seorang pemimpin harus bersikap lemah lembut dan ramah kepada rakyatnya, tidak boleh ia berlaku arongan dan kasar kepada rakyatnya.
- 7) Seorang pemimpin harus menyadari tanggung jawab dan resikoanya sebagai seorang penguasa, sebab kepercayaan yang di embannya bagian dari karunia Allah, dan jika ia dapat melaksanakannya dengan baik, ia akan berbahagia, begitu juga sebaliknya.

c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip, menurut Hassanudin (2002) yaitu sebagai berikut :

1) Prinsip Keadilan

Pemimpin sangat memegang teguh keadilan karena dengan pemimpin yang adil dengan membedakan antara yang salah dan yang benar, serta dapat memutuskan sesuai dengan porsinya.

2) Prinsip Kejujuran

Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang dalam segala hal aktifitasnya tidak menggunakan kekuatan.

3) Setia

Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah. Tujuan pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.

4) Berpegang pada syariat dan akhlak Islam

Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya pemimpin harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.

5) Pengemban Amanah

Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an

memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.

d. Indikator Kepemimpinan Islami

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Indikator untuk mengukur kepemimpinan Islam menurut Wijayanti dan Meftahudin (2016) dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) Ash-Shiddiq / Kebenaran, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
- 2) Al-Amanah / Kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
- 3) Al-Fathanah / Kebenaran, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun
- 4) At-Tabligh / Keterbukaan, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan “keterbukaan

e. Hubungan Kepemimpinan Islami dengan Kinerja Karyawan

Menurut Terry (1972) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan

organisasi.. Penelitian yang dilakukan oleh Ithri dan Cahyono (2018), Wijayanti dan Meftahudin (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Sehingga kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

2. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesucilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dalam Islam, etos dapat didefinisikan sebagai prinsip dan nilai-nilai yang baik berdasarkan sumber-sumber Islam (Mohammed, 2011). Sedangkan Beekun (1996) mendefinisikan etos kerja islami sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah dalam konteks Islam. Ibadah Islam yang dapat didefinisikan sebagai perbuatan dan tindakan keagamaan yang diperintahkan oleh Allah untuk mendapatkan penerimaan-Nya (Yaken,

2006). Ali (1988) telah mengembangkan konsep etos kerja islami yang didasarkan pada sistem nilai dan keyakinan yang diyakini oleh mayoritas Arab menggunakan dua yayasan, Al Qur'an dan As Sunnah. Orang Indonesia adalah negara Islam terbesar di dunia. Di sisi lain, sejauh yang menyangkut, tidak ada penelitian yang mempelajari etos kerja menggunakan konsep etos kerja islami. Fakta ini menjadi kekuatan pendorong pengujian etos kerja islami dalam konteks masyarakat muslim Indonesia.

Dalam Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa sejak awal masa muslim, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja islami merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi dari orang-orang muslim ditempat kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Menurut Tasmara (2002) etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh *asset*, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah).

Menurut Yousef (1989) dalam Saputro (2014) menjelaskan bahwa etos kerja Islam memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya.

b. Faktor Pendorong Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) ada beberapa faktor pendorong dalam etos kerja islami yaitu :

- 1) Sistem keimanan dan ajaran dalam agama islam.
- 2) Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.

- 3) Ajaran ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam bekerja.
- 4) Keharusan saling mengingatkan antara manusia.

c. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) karakteristik etos kerja islami yaitu sebagai berikut :

1) Kerja merupakan penjabaran aqidah

Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalikan dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya

2) Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai. Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkontrol oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam

pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peranan urgen bagi yang lain

- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk petunjuk-Nya

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadi-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.

d. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Ali dan Owaihan (2008) mengkategorikan ucapan-ucapan (hadist) Nabi Muhammad SAW yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian menjadikannya sebagai dimensi yang

membentuk etos kerja islami dan mengelompokannya sebagai berikut :

1) *Effort* (upaya)

Adalah suatu sikap yang dipandang sebagai unsur yang diperlukan untuk melayani diri dan masyarakat, dimana pekerjaan bukan dilihat sebagai tujuan akhir hidup individu, tapi sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan hubungan social.

2) *Competition* (kompetisi)

Adalah suatu perilaku dalam pekerjaan yang melihat persaingan sebagai peningkatan kualitas kerja, dimana usaha dan persaingan harus dilakukan sedemikian rupa agar tidak menimbulkan perselisihan yang disengaja pada orang lain. Individu yang dapat menjalankan organisasi mereka dengan cara yang dapat diterima secara moral dan dijunjung tinggi. Individu yang bekerja keras, memenuhi *deadline* dan ketekunan. Hal ini berarti bahwa individu dapat memberikan perubahan, membentuk daftar waktu, uraian tujuan dan dapat bertanggung jawab dalam memberikan pengaruh pada kesuksesan.

3) *Responsible* (bertanggung jawab)

Adalah suatu perilaku yang bertanggung jawab secara moral digambarkan pada saat memberikan inovasi dalam dunia kerja. Perilaku bertanggung jawab dapat digunakan pada saat organisasi tidak memiliki pedoman dan tidak ada standar etika yang dapat diandalkan. Dedikasi untuk bekerja dan kreativitas kerja dilihat sebagai kebaikan. Focus pada menciptakan perubahan baru dan memaksimalkan kinerja guna memperkuat komitmen dan antusiasme kerja.

4) *Transparency* (Transparansi)

Adalah suatu perilaku yang menekankan pada kepercayaan dan keterbukaan pada lingkungan kerja. Perilaku transparansi tidak hanya sebuah praktek, namun juga suatu kebajikan. Individu harus bersaing secara adil, jujur, dan bekerja dengan niat baik. Transparansi didasarkan pada saling pengertian bahwa perilaku yang salah dan tindakan penipuan menghalangi keadilan dan batas kebebasan bertindak dilingkungan kerja. Keadilan dan kemurahan hati ditempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.

e. Hubungan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah

yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja dalam islam yaitu sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh sesuai dengan syariat dalam islam. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mauliza, dkk (2016) dan Desky (2014) menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara garis besar budaya organisasi dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan-keyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan. Menurut Schein (1992) dalam Lestari (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota

organisasi. Sedangkan menurut Brown (1998) dalam Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukan bagi karyawan maupun kepentingan orang lain.

Menurut Susmiati dan Sudarma (2015) mengatakan bahwa salah satu faktor penentu kinerja adalah budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Sagita, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi menurut Robins (2001) dalam Sutrisno (2019), diantaranya yaitu sebagai berikut :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berate bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu oraganisasi dengan yang lain
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual
- 4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2008) dalam Sunjaya (2017) terdapat tujuh indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*)

Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*)

Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

- 3) Orientasi hasil (*outcome orientation*)

Yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- 4) Orientasi orang (*people orientation*)

Sejauh mana keputusan - keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

- 5) Orientasi tim (*team orientation*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

- 6) Keagresifan (*aggressiveness*)

Yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7) Stabilitas (*stability*)

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

d. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins (1993) dalam Sutrisno (2019) memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut :

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan kompone-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

e. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2018) , Dewi dan Hasniaty (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja islami, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan antara lain :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis & Tahun	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Ithri dan Cahyono (2018)	Variabel Independen : Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Islami Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kepemimpinan islami pengaruh signifikan terhadap

			kinerja karyawan.
2.	Aswadi, dkk (2017) S5	Variabel Independen Kepemimpinan Islami Etos Kerja Islami Variabel Moderasi Budaya Organisasi Islami Variabel Dependen Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami 2. Variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami Variabel budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami
3.	Mauliza, dkk (2016) ISSN : 2502-6976 S4	Variabel Independen Etos Kerja Islami Gaya Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Shafissalam dan Azzuhri (2013)	Variabel Independen Etos Kerja Islami Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Variabel etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Sagita, dkk (2018)	Variabel Independen Budaya Organisasi Terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap dengan kinerja karyawan
6.	Edwar (2016)	Variabel Independen Kepemimpinan Orientasi Kerja Budaya Organisasi Variabel Dependen Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Variabel orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Variabel budaya organisasi berpengaruh

			negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Desky (2014) S2	Variabel Independen Etos Kerja Islami Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Wijayanti dan Meftahudin (2016) ISSN: 2354-869X S4	Variabel Independen Kepemimpinan Islami Motivasi Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Moderating Lama Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Variabel lama kerja dengan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Dewi dan Hasniaty (2017) e-ISSN : 2679-2704 S5	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Variabel Dependen Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

10.	Al-shaibah, dkk (2017) e-ISSN: 2289-9286	<i>Islamic Work Ethics And Employees' Performance with Mediating Effect Of Job Satisfaction In Yemen</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etos kerja berdasarkan prinsip-prinsip Islam akan meningkatkan kinerja karyawan
11.	Alade, dkk (2016)	<i>Islamic leadership principles on mosque performance in Lagos state, Nigeria</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan islami dan kinerja adalah positif dan signifikan
12.	Erkut dan Yeliz (2015)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance</i>	Penelitian menunjukan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja
13.	Harahap (2017)	Variabel Independen : Kepemimpinan Islami Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Maharani dan Efendi (2017)	Variabel Independen : Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Kompensasi Etos kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	Bayu, dkk (2016)	<i>The Influence of Compensation and Organizational Culture and Work Conflict to Organizational Commitment and Cooperatives Management Performance in</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Variabel budaya organisasi tidak

		<i>East Kalimantan – Indonesia</i>	<p>perpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja</p>
16.	Indica (2016)	<p>Variabel Independen : Etos Kerja Islami Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
17.	Citra, dkk (2018)	<p>Variabel Independen : Etos Kerja Islam Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
18.	Keniten, dkk (2018)	<p>Variabel Independen : Organisasi Belajar Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja</p>	<p>1. Variabel organisasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
19.	Mustofiah (2015)	<p>Variabel Independen : Kepemimpinan Islami</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
20.	Andayani (2016)	<p>Variabel Independen : Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi</p>	<p>1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

		Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	<p>2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	---	--

C. Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan islami menurut Nawawi (1993) dalam Kusumawati (2015) menyatakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Semakin tinggi tingkat perilaku kepemimpinan akan meningkatkan kinerja tim di sebuah organisasi. Nilai-nilai perilaku kepemimpinan ditunjukkan dengan perilaku cinta kasih, pemberian wewenang kepada bawahan, perhatian terhadap visi organisasi, serta memiliki jiwa kesederhanaan. Pengembangan kepemimpinan yang didukung dengan peningkatan spiritualitas, selain akan meningkatkan perilaku *servant leadership* yang akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, juga dapat memberikan pandangan baru atau paradigma spiritualitas tentang peran dan tugas pemimpin.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ithri dan Cahyono (2018) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa

kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Meftahudin (2016), Alade dkk (2016). Penelitian diatas membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan islami dalam sebuah perusahaan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat spiritualitas seorang pemimpin, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri, harapan masa depan, daya bangkit dan optimisme pada organisasi.

2) Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan

Etos kerja Islam menurut Tasmara (2002) dalam Kusumawati (2015) menyatakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh *asset*, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah). Etos kerja islami memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban, oleh karena itu perusahaan yang ingin berkembang harus memiliki karyawan yang juga ingin berkembang. Perkembangan internal ini kemudian akan memberikan performa perusahaan yang meningkat, sehingga perusahaan mampu mencapai target yang lebih tinggi. Peningkatan kinerja karyawan internal ini harus dibarengi dengan etos kerja yang baik pula.

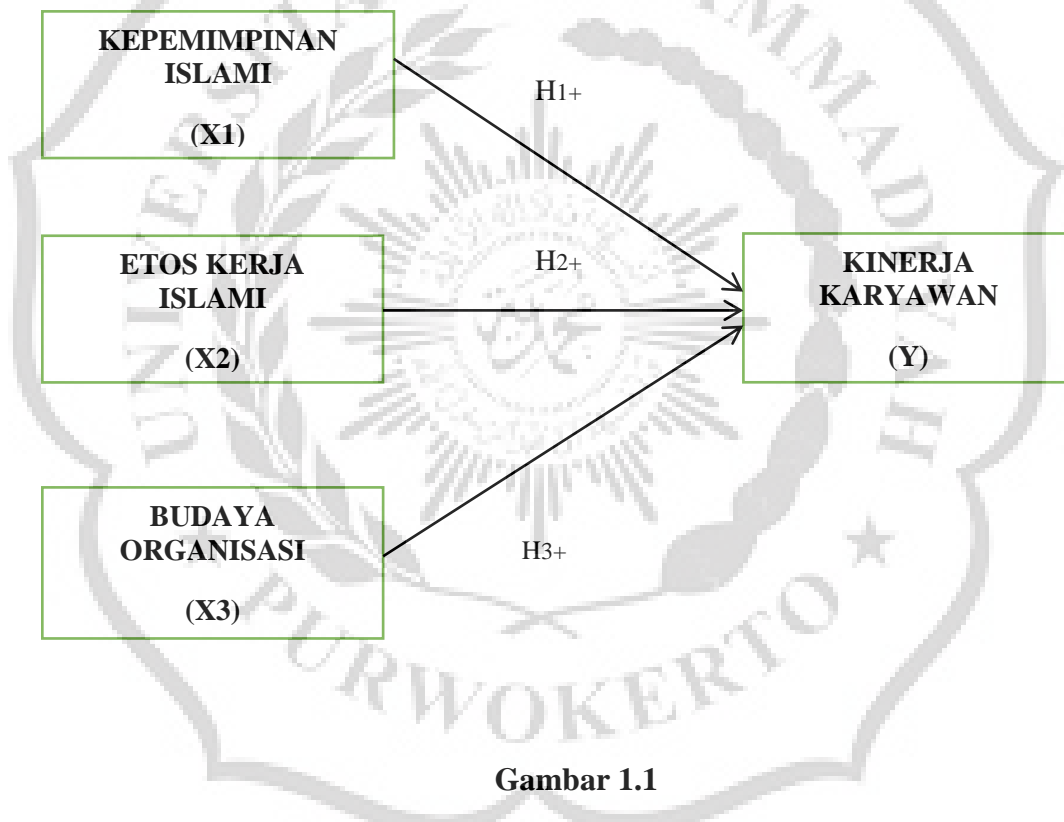
Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauliza, dkk (2016) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014), Al shaibah, dkk (2017). Secara empiris penelitian diatas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki semangat atau etos tinggi akan memberikan output kerja yang baik pula sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pada sebuah perusahaan.

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi menurut Schein (1992) dalam Lestari (2016) menyatakan sebagai pola asumsi dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas organisasi atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara solid di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2018) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hasniaty (2017), Erkut dan Yeliz (2015). Secara empiris penelitian diatas membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki pada sebuah organisasi maka memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan model yang digunakan dalam penelitian yakni menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan , maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H₁)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja

2. Hipotesis 2 (H₂)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3 (H₃)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan