

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Budaya Kerja Islam**

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “Buddhayah”. Bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.<sup>1</sup> Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu mesti lah mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standar atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.<sup>2</sup> Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 161.

<sup>2</sup>Ujang Sumarwan, *Perilaku konsumen . Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 170.

waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.<sup>3</sup>

Pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala sosial atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja sama (*team work*) secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>4</sup> Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.<sup>5</sup>

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan

---

<sup>3</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cet ke I, 2003), 59.

<sup>4</sup>Triguna, *Budaya Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995), 3.

<sup>5</sup>Daryatmi, “*pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar*” jurnal skripsi, 11.

yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”.

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.<sup>6</sup>

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *□iddiq, Is□iqomah, Fa□anah, Amanah, dan Tablig*. Hal inilah yang diterapkan di Bank Syari’ah Mandiri.<sup>7</sup>

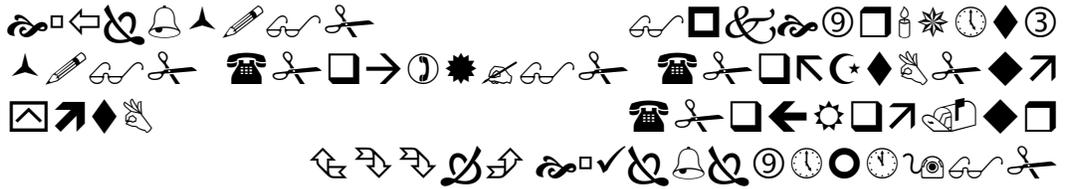
1. *□iddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat

---

<sup>6</sup>Didin Hafidhuuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari’ah Dalam Praktik*, (Jakarta: gema insani press, cet ke I, 2003), 64 – 65.

<sup>7</sup>Didin Hafidhuuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 36.

□iddiq dan menciptakan lingkungan yang □iddiq. Firman Allah *At-Taubah*: 119.



*Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (At-Taubah :119)*<sup>8</sup>

2. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Isiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqomah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus – menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur’an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

3. *Fa□anah* berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Surat *Yusuf*:55.



<sup>8</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, juz 11, (Surabaya: CV. Karya Utama, 2005) 276.



sehari-hari. *Tablig* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Kemudian dalam budaya organisasinya juga sama, budaya kerja dalam organisasi yang Islami juga diterapkan dalam lembaga keuangan syari'ah seperti KJKS Manfaat Surabaya. Seperti inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu karyawan; toleransi terhadap resiko memberikan gambaran tingkat pengambilan risiko, inovasi, dan keberanian individu karyawan; pengarahan merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja karyawan; integrasi merupakan kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi terhadap seluruh unit agar menjadi satu kesatuan gerak; dukungan manajemen adalah kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap karyawan; pengawasan merupakan seberapa besar aturan dan arahan supervisi yang mampu mengontrol perilaku kerja anak buah; identitas merupakan seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan; sistem penghargaan atau imbalan merupakan derajat dimana ganjaran, seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja dari pada senioritas atau faktor non-kinerja lainnya; toleransi terhadap konflik adalah kesempatan karyawan untuk dapat mengungkapkan konflik secara terbuka; dan pola komunikasi merupakan seberapa jauh komunikasi yang dibangun

organisasi membatasi hierarki secara formal.<sup>11</sup> Sehingga mencerminkan pribadi yang *berakhlaqul karīmah* sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW.

Di samping “SIFAT” yang dibahas diatas, *corporate culture* dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama’ah, do’a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.

Pengangguran merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.<sup>12</sup>

Produktivitas menunjukkan kegunannya dalam membantu menegvaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau

---

<sup>11</sup>Dewi Puspitarini, *Kajian Budaya Organisasi Alternatif yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) (Studi Kasus Unit Usaha Syariah)*, Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN INSTITUT PERTANIAN BOGOR 2007, 8. (15 Oktober 2013)

<sup>12</sup>Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari’ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 171.

ekonomi.<sup>13</sup>

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).<sup>14</sup>

Sedangkan produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.<sup>15</sup>

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari

---

<sup>13</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 21.

<sup>14</sup>Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), 9.

<sup>15</sup>Daryatmi, "pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar" jurnal skripsi, 12.

depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.<sup>16</sup>

Kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini menunjukkan kepuasan kerja atau perasaan positif bagi setiap karyawan, faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, promosi, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri.<sup>17</sup> Begitu juga sebaliknya, jika hari ini tidak lebih baik dari hari esok maka yang timbul adalah perasaan negatif atau ketidakpuasan kerja bagi setiap karyawan, faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijaksanaan perusahaan, kondisi kerja, dan kompensasi.<sup>18</sup>

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan

---

<sup>16</sup>Muchdarsyah sinungan, *Produktivitas*, (Jakarta: bumi aksara, 2003), 1.

<sup>17</sup>Dewi Puspitarini, *Kajian Budaya Organisasi Alternatif yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) (Studi Kasus Unit Usaha Syariah)*, Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN INSTITUT PERTANIAN BOGOR 2007, 12. (15 Oktober 2013)

<sup>18</sup>*Ibid.*

lebih baik dari hari ini.<sup>19</sup>

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>20</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etos kerja, budaya kerja juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan sebagainya.

## **B. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN**

Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti, seperti penelitian Retno Damayanti “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang”, penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang, besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30,1%.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>Fajar, ”*analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*”, jurnal skripsi fakultas ekonomi UMS, 2008, 37.

<sup>20</sup>Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996), 282.

<sup>21</sup>Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.*

Penelitian Ria Noviana “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)”. Penelitian menyimpulkan adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai masing-masing variabel bebas, yakni uji t hitung t tabel dengan signifikansi yang 0,05.<sup>22</sup>

Penelitian yang saat ini dilakukan oleh penulis dengan judul “*Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Manfaat Surabaya*”. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penyusun dengan penelitian- penelitian terdahulu adalah adanya variabel budaya kerja islam sebagai variabel bebas serta produktivitas karyawan sebagai variabel yang terikat. Dengan menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda dalam variabel bebasnya, yaitu budaya kerja Islam yakni “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *□iddiq, Istiqomah, Fa□anah, Amanah, dan Tablig*.

### **C. KERANGKA KONSEPTUAL**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk

---

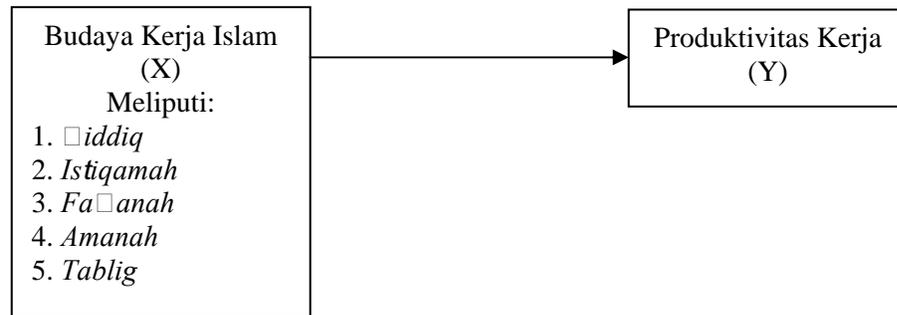
*Bening Natural Furniture di Semarang*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005.

<sup>22</sup>Ria Noviana, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, 2007.

menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

### Gambar 1

#### Kerangka Teoritis



#### D. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini budaya kerja Islam (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Maka, hipotesis pengaruh budaya kerja Islam (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah:

$H_0$  : tidak ada pengaruh budaya kerja Islam (X) terhadap produktivitas kerja (Y)

$H_1$  : ada pengaruh budaya kerja Islam (X) terhadap produktivitas kerja (Y)