

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama dengan peneliti adalah sebagai berikut :

No	Peneliti	Judul	Alat Analisi	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
1	Andi Eko Prasetyo (2011) ¹	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT BPD Banyuwangi	Path analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada variabel yang diteliti dengan alat analisis, Persamaanya sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja.
2	Lubis Sabila (2012) ²	Pengaruh budaya kerja dan sikap inovatif terhadap kinerja guru MAN di kota Medan.	Korelasi dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru.	Perbedaan terletak pada variabel yang diteliti dengan alat analisis, Persamaan dari peneliti ini terletak pada variabel

¹Andi Eko P, 2011, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Pembangunan Daerah Bayuwangi*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, diakses 13 mei 2014 dari <http://andi.eko.prasetyo.pdf>

²Lubis Sabila, 2012, *Pengaruh Budaya Kerja dan sikap inovatif terhadap Kinerja Guru MAN*, skripsi, fakultas Ekonomi Universitas Medan, diakses 15 juli 2014 dari <http://andi.eko.prasetyo.pdf>

					yang ditelitinya.
3	Regina Pusparani (2013) ³	Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja dan Kinerja Karyawan	Path analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari masing-masing variabel	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabelnya dan alat analisis, Persamaanya dari peneliti ini terletak pada variabel bebasnya.

B. Kerangka Teori

1. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa :

“Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.⁴

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara terus menerus dan berulang ulang yang mana kebiasaan

³Regina Pusparani, 2013, *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja dan Kinerja Karyawan*, Skripsi Universitas Jember Fakultas Ekonomi, diakses pada 3 juli dari Regina Pusparani_090810201008.pdf

⁴Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 65.

tersebut akan berdampak positif terhadap tujuan sebuah organisasi. Budaya kerja dalam sebuah organisasi memang tidak ada sangsi tegas untuk menghukum jika melanggar, namun hal ini berkaitan dengan tuntutan yang harus dilakukan meskipun sifat dasar individu tidak semuanya sama dengan budaya kerja. Apabila budaya kerja yang sudah disepakati oleh anggota organisasi berjalan dengan baik, maka akan tercipta sebuah tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Pendapat lain dari Taliziduhu Ndarha yang dikutip Andi Eko, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, tanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.⁵

Berdasarkan dua teori di atas mengenai budaya kerja, bahwasannya budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Dimensi dalam bersikap yaitu kesuksesan akan kerja

⁵Andi Eko P, 2011, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Pembangunan Daerah Bayuwangi*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, hal. 6, diakses 13 mei 2014 dari <http://Andi Eko Prasetyo.pdf>

dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukkan pekerjaannya, merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Sedangkan dimensi dalam berperilaku yaitu berperilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasih, tanggungjawab, berhati-hati, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Londong (2011) yang dikutip oleh Made Wahyu menyebutkan ada delapan faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu:

- 1) Seleksi pekerja
- 2) Budaya organisasi
- 3) Budaya luar
- 4) Misi perusahaan
- 5) Proses pembelajaran
- 6) Keinginan untuk diakui
- 7) Keinginan untuk berprestasi
- 8) Keinginan untuk terpenuhi rasa aman⁶

Pendapat lain dari Barkow (2002) yang dikutip oleh Made Wahyu dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor budaya kerja, yaitu :

- 1) Kemampuan berprestasi
- 2) Integritas sosial
- 3) Moral
- 4) Persepsi terhadap kerja⁷

⁶Made Wahyu, 2009, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai, Jurnal MSDM vol.4.2 diakses tanggal 1 juli 2014 <http://.02-madewahyu 3732.pdf>hal. 22

⁷Made Wahyu, 2009, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai, Jurnal MSDM vol.4.2 diakses tanggal 1 juli 2014 <http://.02-madewahyu 3732.pdf>hal. 32

c. Manfaat dan Tujuan Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar.

Tujuan Budaya Kerja adalah untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Amelia (2010) menyebutkan manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik .

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan.
- 3) Saling terbuka satu sama lain.
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik.
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) Tanggap dalam perkembangan dunia luar.⁸

Selanjutnya Amelia (2010) berargumentasi bahwa terdapat 17 pasang budaya kerja yang digunakan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, yaitu .

⁸Amelia N,S, 2010, *Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Penyuluhan (online) Vol.5. No. 1, diakses 21 Desember 2013 dari <http://03-Amelia.edited.pdf>, hal. 33

- 1) Komitmen dan konsisten terhadap tugas.
- 2) Wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Keikhlasan dan kejujuran.
- 4) Integritas dan profesionalisme
- 5) Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas.
- 6) Kepemimpinan dan keteladanan.
- 7) Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja.
- 8) Ketepatan dan kecepatan.
- 9) Rasionalisme dan kecerdasan emosi.
- 10) Keteguhan dan kecerdasan.
- 11) Disiplin dan keteraturan.
- 12) Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik.
- 13) Dedikasi dan loyalitas.
- 14) Semangat dan motivasi.
- 15) Ketekunan dan kesabaran.
- 16) Keadilan dan keterbukaan.
- 17) Penguasaan ilmu dan teknologi.⁹

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

⁹Amelia N,S, 2010, *Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluha Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Penyuluhan (online) Vol.5. No. 1, diakses 21 Desember 2013 dari <http://.03-Amelia edited.pdf>, hal 35

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁰ Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.¹¹

Robbins dalam Suyadi mendefinisikan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara *kemampuan* (A), *motivasi* (M), dan *kesempatan* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$; artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.¹² Kemampuan yang dimaksudkan dalam fungsi tersebut yakni kemampuan tersebut merupakan suatu alat utama yang harus di tanamkan dalam diri individu atau staf, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kualitas staf. Motivasi juga memiliki fungsi sebagai pendukung atau dorongan setelah kemampuan sudah dimiliki oleh staf, supaya tidak ada rasa takut untuk mengerjakan tugas dan selalu bersemangat. Kesempatan disini juga memiliki fungsi sebagai acuan untuk staf supaya selalu merasa tidak puas dengan apa yang sudah dikerjakannya, dengan begini target yang ditentukan oleh sebuah lembaga akan terwujud.

¹⁰Suyadi Prawirosentono, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta, hal.3

¹¹ Lijan Poltak S, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Aplikasinya*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 5

¹²Suyadi Prawirosentono, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta, hal.14

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko¹³ dalam buku Rusma Langke dan Rivai, Basri¹⁴ yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela, bahwasannya kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Namun ada tambahan dari Handoko bahwasannya ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan factor situasi.

Faktor individu merupakan factor yang berasal dari individu masing-masing, tentunya dari individu satu dengan yang lain tidak mempunyai kesamaan, seperti kemampuan, fisik, motivasi, pengetahuan, sifat. Sedangkan faktor situasi merupakan faktor yang mendukung kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja, seperti kondisi ruangan yang terang, suasana kerja yang sehat, gaya kepemimpinan yang positif, partner kerja yang baik, suasana kerja yang harmonis dengan sesama individu lainnya.

Namun secara umum, menurut Mitchell yang dikutip Rusma Langke, kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara :

- 1) Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya rata-rata pukulan).

¹³Rusman Langke, 2013, *Inovasi*, Jurnal Diklat Keagamaan Surabaya, hal. 140

¹⁴Lijan Poltak S, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Aplikasinya*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 7

- 2) Kinerja bisa menunjukkan waktu yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya kehadiran).
- 3) Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan yang tidak erat kaitannya dengan tindakan-tindakan tertentu (misalnya, penjualan).
- 4) Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya, ketegasan, keramahan).
- 5) Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual (seperti, kemenangan permainan baseball, jumlah inovasi yang dihasilkan Litbang).¹⁵

b. Mengukur kinerja karyawan

Ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi karyawan, yaitu :

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan

¹⁵Rusman Langke, 2013, *Inovasi*, hal. 142

memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangankerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need of supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasanseorang supervesior untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Impersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antararekan kerja dan bawahan .¹⁶

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Martoyo dalam Rusma Langke factor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi adalah :¹⁷

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pemimpin kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan pekerjaan yang dibawahinya.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaan dan memperoleh tugas yang disukainya sepenuhnya.

¹⁶Rusman Langke,2013, *Inovasi*, hal.141

¹⁷Rusman Langke,2013, *Inovasi*, hal.145

- 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain yang organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari dihubungkan dengan pekerjaannya.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama-sama mereka dan diwujudkan bersama pula.

Sedangkan Suprianto yang dikutip Dedi berpendapat lain bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Bakat
- 2) Pendidikan dan latihan
- 3) Lingkungan dan fasilitas
- 4) Iklim kerja
- 5) Motivasi dan kemampuan hubungan industrial
- 6) Teknologi manajemen
- 7) Kesempatan berprestasi.¹⁸

Pendapat lain menurut Mathis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “factor kemampuan (ability) dan factor motivasi. Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill)”. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan mampu mengerjakan target pekerjaan yang diinginkan.

¹⁸Dedi Kurniawan, 2012, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Internationa Federation Red Cross Banda Aceh*, Jural Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 1, No 1, Agustus 2010, diakses tanggal 10 juni 2014 dari prodipps.unsyiah.ac.id/jurnalmm/index.php/jurnal/13-agustus/6-dedikurniawan_hal_6

Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawabnya tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu criteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan, supaya bisa menjadi acuan untuk melaksanakannya.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Triguno (2008:3) yang dikutip oleh Agung menyatakan bahwa 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.¹⁹ Kinerja 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.²⁰ Suatu organisasi memiliki budaya kerja yang kuat, maka pegawai akan cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri dan akan berakibat ke lembaga organisasinya menjadi tidak tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu

¹⁹Agung Aditya, 2011, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pura Baratama Unit Offset Kudus, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, diakses tanggal 21 Juni 2014 dari Skripsi005.AgungAditya.pdf

²⁰Suyadi Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, hal.3

supaya terciptanya sebuah lembaga organisasi, budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

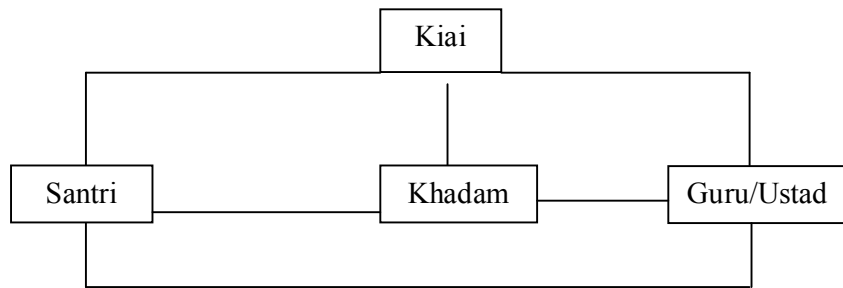
4. Pondok Pesantren

Pondok dapat disebut sebagai tempat tinggal santri yang terbuat dari bahan-bahan sederhana yang semula mirip padepokan, yaitu perumahan yang dipetak-petak menjadi beberapa kamar kecil yang ukurannya lebih dua meter kali tiga meter. Masyarakat lingkungan sekitarnya menyebutnya pondok pesantren. Istilah pondok sering dita'rifkan secara harfiah *fundukun* (bahasa arab) asrama atau hotel. Sedangkan pesantren senantiasa disertakan dibelakang kata "pondok", sehingga menjadi pondok pesantren. Pesantren juga mempunyai makna tempat tinggal santri. Kata "pesantren" berasal dari kata dasar santri mendapat awalan *pe* dan akhiran *an* digabung berbunyi *pesantrian*, yang mirip dengan kata pesantren. Seolah-olah terjadi pemborosan kata, namun istilah pesantren di sini mengandung makna sebagai *tauhid* atau pengokoh terhadap kata yang mendahului, sehingga dengan demikian dapat dibedakan pondok yang bukan pesantren dengan pondok pesantren tempat santri mencari pengetahuan agama dari Kyai.²¹

Berikut ilustrasi tentang hubungan antara unsur-unsur pendukung kekuasaan kyai dalam mengembangkan ikatan sosial budaya :²²

²¹Sukamto, 1999, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, pustaka LP3ES, Jakarta, hal. 42-

²²Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* hal. 131



Skema 2.1 *Hubungan unsur pendukung kekuasaan Kyai dalam mengembangkan ilmu sosial.*

Kesimpulan yang ditarik dari sketsa di atas adalah bahwa Kyai memiliki tiga unsur pendukung kekuasaan yang selalu dipertahankan di pondok pesantren, yaitu santri, Khadam, dan ustad. Santri merupakan unsure pertama dalam komunitas pesantren, karena selain jumlahnya besar, juga sebutan santri dirujuk dari istilah pesantren. Kiai dapat menyampaikan perintah-perintah secara langsung berupa fatwa, pengajian, wejangan dan pengumuman tertulis kepada ketiga unsure, tanpa ada hambatan. Di pondok pesantren hanya kiai yang memiliki posisi tertinggi. Kyai adalah sumber pengetahuan agama, santri memperoleh pengetahuan dari kegiatan mengaji atau melihat perilaku keagamaan sehari-hari dalam kehidupan pondok pesantren.

5. Budaya Kerja dan Kinerja Menurut Prekspektif Islam

a. Budaya Kerja.

Budaya kerja islami yang baik yang dapat dibangun terdapat dalam surat al- Mu'minuun ayat 1 hingga 11. Ayat-ayat itu

menceritakan sifat-sifat seorang mukmin yang akan mendapatkan kebahagiaan. Allah SWT berfirman :

فِي عَهْدِهِمْ

Artinya;

“Orang-orang yang menjaga amanah-amanah (yang dipikulnya) dan janjinya”. (al-mu’minun;8)

Kata *amaanaatihim* adalah bentuk jama’ dari *amaanah*. Kata *amaanah* terambil dari kata *amin/percaya dan aman*. Islam mengajarkan bahwa amanat/kepercayaan adalah asas keimanan. Selanjutnya, amanah yang merupakan lawan dari hianat adalah sendi utama interaksi. Amanah tersebut membutuhkan kepercayaan, dan kepercayaan itu melahirkan ketenangan batin yang selanjutnya melahirkan keyakinan dan kepercayaan. Kata (عهد) ‘*ahd* artinya *wasiat* atau *janji*. Yang dimaksudkan adalah komitmen antara dua orang atau lebih untuk sesuatu yang disepakati oleh pihak-pihak yang berjanji. Kata (راعون) terambil dari kata *ra’iyayaitu* memperhatikan sesuatu hingga tidak rusak, sia-sia atau terbengkalai, dengan jalan memelihara, membimbing jua memperbaiki bila terjadi kerusakan.²³

Ayat ini menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya islam. Jika sebuah lembaga benar-bener menepati janji atau karyawan yang bekerja di lembaga itu

²³M. Quraish Shihab, 2002, *Pesan, Kesan dan Kekeragaman Al-Qur’an Tafsir Al-Misbah*, Lentera Hati, Jakarta, hal, 159-160

bekerja sesuai dengan janji mereka, maka hal itu merupakan sesuatu kekuatan yang luar biasa.²⁴

Amanah merupakan salah satu sifat Allah SWT yang mana sifat tersebut harus menjadi sifat dasar seorang muslim dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam ruang lingkup bekerja, karena hal itu bisa menjadikan diri kita sebagai insan yang selalu berada di jalan Allah SWT. Menepati janji bukan suatu hal yang sulit dan mudah, dikatakan sulit apabila kita tidak paham akan dosa dan dikatakan mudah jika kita mengerti akan dosa. Dalam bekerja menepati sebuah janji itu sangat penting, karena akan membawa dampak positif buat lembaga tersebut.

b. Kinerja dalam perspektif Islam

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan inisiatif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal (baik).²⁵ Allah berfirman surat At-Taubah ayat 105 :

فَعَلَيْكُمْ

â

²⁴Didin H dan Hendri T, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani Pres, Jakarta, hal.65

²⁵Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Uin Malang Press, Malang, hal. 353

Artinya :

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁶

Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhu wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.²⁷

Kinerja dalam ayat diatas adalah hasil suatu amal atau pekerjaan selama periode tertentu. Dimana hasil itu akan mengerti jika ada seseorang atasan yang melakukan penilaian terhadap individu, atasan disini dimaksudkan adalah Allah SWT, yang mana selama kita hidup didunia Allah akan menilai diri kita baik itu kebiasaan kita maupun kita berada dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu bekerjalah secara halal dan dijalan Allah, agar selallu mendapatkan ridhoNya. Namun dalam ayat diatas dijelaskan bahwa tidak Allah saja yang melakukan penilaian, melainkan Rasul dan

²⁶At-Taubah:105

²⁷Ahmad Mustafâ Almaroghi, 1989, *Tafsir Al-Maroghi jilid XVIII*, Toha Putra, Semarang, hal, 150

kaum Mukmin pun juga ikut serta dalam penilaian. Kaum Mukmin disini dimaksudkan para manager yang menilai bawahannya selama bekerja di organisasinya.

6. Budaya Kerja di Pondok Pesantren Darul 'Ulum

Budaya kerja pondok pesantren merupakan kegiatan secara berulang ulang yang dilakukan oleh staf pondok dengan tujuan untuk mencapai sebuah visi, misi pondok pesantren tersebut. Pondok pesantren Darul 'Ulum memiliki budaya kerja yang unik seperti :

1. Ikapdar (ikatan keluarga pondok pesantren Darul 'Ulum)

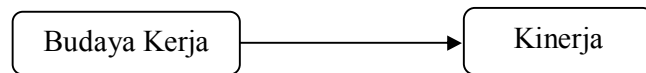
Ikapdar diadakannya setiap dua minggu sekali di gedung-gedung pondok yang berguna untuk mempererat tali silaturahmi sesama santriwan santriwati, biasanya acara ini dilakukan juga ketika sudah menjadi alumni. Banyak sekali manfaatnya ikapdar ini, salah satunya yaitu bisa bersosialisasi menggalang dana untuk korban bencana alam, mendirikan wirausaha.

2. Suwelasan (kumpulan pengajian para tharaqot sejawa timur)

Suwelasan merupakan kumpulan pengajian para Kyai atau para Thoreqot yang dilaksanakan pada malam bulan-bulan tertentu, acara ini diadakan satu tahun 4 kali. Dalam acara ini biasanya santriwan santriwati banyak yang memnfaatkan untuk berjualan.

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan.²⁸ Berikut paradigm peneliti :



Berdasarkan paradigma tersebut maka dapat ditentukan “ Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja staf PONPES Darul ‘ulum” . teori yang digunakan untuk variabel X (budaya kerja) yaitu Budi Paramita yang mendefinisikan budaya kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Sedangkan variabel Y (kinerja) menggunakan teorinya Mitchell yaitu kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara yaitu perilaku yang berlangsung sepanjang waktu, tingkat konseptualisasi waktu, perolehan yang berkaitan dengan tindakan, sifat global daripada perilaku spesifik, hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

²⁸Sugiyono,2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan r & d*, Alfabeta, Bandung, hal. 42

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁹ Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H_0 = Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang

H_a = Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang.

²⁹Sugiyono, 2010, *metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*, Alfabeta, Bandung, hal. 64