

## BAB II

### BUDAYA KERJA DAN KINERJA DALAM ISLAM

#### A. Pengertian Budaya

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta “buddayah” dari bentuk jamak *budhi* yang berarti “akal atau sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Budi daya yang berarti memberdayakan budi, sebagaimana dalam bahasa Inggris yang disebut dengan *culture* (bahasa Latin: *colere*), yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (pertanian) yang kemudian berkembang sebagai manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa, (*creativity*) dan karya (*performance*).<sup>1</sup> Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (KUBI) dijelaskan bahwa “budaya” dapat diartikan sebagai pikiran, akal budi, dan “berbudaya” berarti mempunyai budaya, mempunyai pikiran dan akal budi untuk memajukan diri. Sedangkan menurut beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda mengenai budaya, seperti yang dikatakan oleh Koentjoroningrat yang berpendapat bahwa budaya sebagai perkembangan dari kata majemuk dari “budidaya”, yang berarti daya dari budi. Jadi dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya adalah daya

---

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

dari budiyang berupa cipta, karsa, dan rasa.<sup>2</sup> Menurut Geert Hofstede budaya itu terdiri dari program mental bersama yang menentukan respon-respon individu terhadap lingkungannya. Maksudnya adalah setiap orang memiliki dalam dirinya pola-pola berfikir, berperasaan, dan bertindak secara potensial yang dipelajari selama hidupnya. Hal tersebut biasanya sering terjadi dan diperoleh dari sejak dini, karena pada umur tersebut sangat mudah menerima pengaruh untuk belajar serta berasimilasi.<sup>3</sup> Sedangkan menurut ahli Antropologi sosial, budaya merupakan semboyan bagi semua pola berfikir, berperasaan, dan bertindak. Maksudnya adalah tidak hanya aktivitas-aktivitas tertentu yang dapat memurnikan pikiran, namun beberapa aktivitas keseharian misalkan saja hormat, makan, minum, menunjukkan atau tidak menunjukkan perasaan, menjaga jarak dengan orang lain, atau memelihara kesehatan tubuh.<sup>4</sup>

Ada pepatah mengatakan dalam bahasa latin, "*Stilla Cavet Lapidem*" yang artinya air yang menetes terus menerus, akhirnya dapat menembus batu cadas'. Seperti sabda Rasulullah, "*Amal yang paling afdhal adalah amal yang dilakukan secara kontinu walaupun sedikit.*" Dari sini dapat diambil kesimpulan

---

<sup>2</sup> Sujarwa, M. Hum, *Ilmu Sosial dan Budaya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h. 27-28.

<sup>3</sup> Muhammad Budyatna, *Komunikasi Bisnis Silang Budaya*, Jakarta: Kencana, 2012, h. 34.

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 35.

bahwa kebiasaan-kebiasaan yang positif harus dilanggengkan secara berkesinambungan.<sup>5</sup>

Samuel Johnson berkata “*The chains of habit are generally too small to be felt until they re too strong to be broken.*” Artinya adalah rantai kebiasaan pada umumnya terlalu kecil untuk dirasakan, sampai suatu saat rantai itu menjadi sangat kuat dan sangat sulit untuk diputuskan. Sesuatu akan menjadi biasa apabila dilakukan secara berulang tanpa adanya hambatan.<sup>6</sup> Hal inilah yang disebut dengan kebiasaan.

Dari beberapa uraian tentang pengertian budaya, dapat dikatakan bahwa budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.<sup>7</sup> Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup seseorang, kebiasaan-kebiasaan, serta proses menerima atau menolak norma-norma yang berlaku di suatu lingkungan tertentu. Misalnya adalah budaya waktu yang diterapkan oleh Rasulullah saw, beliau sangat menghargai waktu dan tidak boleh diabaikan. Beliau menjelaskan kepada sahabat-sahabatnya tentang pentingnya menghargai waktu. Dan pada

---

<sup>5</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 177.

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 177.

<sup>7</sup> Didin Hafidhudin. Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 59.

akhirnya sahabat-sahabat beliau menyadari dan kemudian terbiasa dengan pentingnya menghargai waktu.

Dapat disimpulkan bahwa budaya biasanya berawal dari seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi tertentu dalam perusahaannya, yang kemudian disebarkan ke bawahannya. Lalu sang pemimpin memberikan contoh yang nantinya akan diikuti oleh bawahannya. Begitulah terus-menerus, sampai pada akhirnya menjadi sebuah kebiasaan yang disebut dengan budaya. Budaya inilah yang nantinya berlaku baik bagi pemimpin maupun bawahannya.

## **B. Pengertian Kerja**

Kerja berarti melakukan suatu kegiatan. Ada beberapa ahli yang mempunyai pendapatnya masing-masing mengenai pengertian dari kerja. Yang pertama adalah dari Wjs. Poerwadarminta, ia berpendapat bahwa kerja adalah melakukan sesuatu. Sedangkan yang kedua dari Koontz dan O'Donnel menyatakan bahwa kerja adalah penggunaan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu, yang dilakukan secara fisik atau mental, serta secara sukarela maupun terpaksa. Menurut B. Renita kerja dipandang dari sudut sosial, dimana kerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan

mengembangkan kehidupan. Dan yang keempat menurut Dewa Ketut, yang beranggapan bahwa kerja adalah sebagai sesuatu rangkuman pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.<sup>8</sup>

Dari beberapa pengertian para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan atau menyelesaikan suatu hal baik barang maupun jasa, dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan upah atau bayaran.

Kaitannya dalam Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah Swt berfirman dalam QS. Al- Mulk: 15<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Pujiono, Maria M Minarsih dan Andi Tri H, *Pengaruh EFFKACY Kemampuan Diri Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja dengan Placement Tes sebagai Variabel Intervening*, Journal Management, Volume 2 No 2, Maret 2016, h. 13.

<sup>9</sup> Asyraf Muhammad Dawwabah, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, Semarang: Pustaka Nuun, 2006, h. 14-15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”* (Al Mulq: 15)

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup didunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim haruslah mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun dunia.

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: *“dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”*  
(An- Naba: 11)

Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja keras saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 164.

### **C. Pengertian Budaya Kerja**

Dari uraian mengenai budaya dan kerja diatas, maka dapat dijelaskan bahwa budaya kerja adalah sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianuts etiap individu maupun kelompok pegawai karyawan mengenai makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatnya kualitas perubahan kelanjutan perusahaan terutama pada peningkatan produktifitasnya.

Budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi. Dimana setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan produktifitasnya. Perbedaan ini dapat dilihat dari visi dan misi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan mempunyai identitas budaya masing-masing, yang dalam suatu perusahaan sering disebut dengan budaya korporat dimana didalamnya terdapat budaya kerja.

Sedangkan menurut pandangan Islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebaga seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari

perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada di sekitarnya.<sup>11</sup> Sedang inti dari sumber budaya kerja secara islam bersumber dari Al-Quran dan hadist yang diikat dengan satu kata yaitu akhlak. Akhlak yang berasal dari *khalq* yang berarti “penciptaan”, *khaliq* yang berarti “pencipta”, dan *makhlud* yang berarti “ciptaan”. Dari arti tersebut akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (*ahsanu taqwim*), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh. Namun sebagai seorang manusia, pastilah hatinya dapat tergoyahkan oleh kenikmatan dunia. Seperti menurut Sahabat Abu ad-Darda` Uwaimir al-Anshaari radhiallahu ‘anhu berkata,

الإِيمَانُ يَزْدَادُ وَيَنْقُصُ

Artinya: “Iman itu bertambah dan berkurang.”<sup>12</sup>

Maksudnya adalah bahwa iman itu bertambah dengan amalan yang taat dan berkurang dengan sebab amalan maksiat. Begitupun dengan budaya, ide seorang manusia seringkali

---

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 161.

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 162.

muncul dan tenggelam mengikuti alam. Sebuah budaya lahir, berkembang, matang dan kemudian mulai menurun yang selanjutnya hilang. Akan tetapi berbeda dengan kota sebagai seorang muslim, apabila sebuah gagasan, ide, atau budaya mulai menurun, tugas kita sebagai seorang muslim adalah mencari “gagasan inofatif” untuk melakukan pembaharuan agar sirkulasi kembali menaik dan tumbuh menjadi gagasan yang aktual dan orisinal.

Seorang sosiolog dari Jerman Max Weber melakukan penelitian terhadap agama Kristen pada abad XVI, yaitu mengenai paham Protestanisme dan Calvinisme yang menekannya untuk hidup hemat dan bekerja keras adalah sumber inspirasi bagi pemeluknya. Maka kaum protestan dan Calvin lebih berkuasa pada bidang ekonomi. Mereka yakin bahwa Tuhan sangat mencintai dan menyukai kepada para pekerja. Sehingga nilai kerja kaum Protestan menjadi semacam motivasi bagi mereka, bahwa dengan bekerja mereka akan menjadi hamba pilihan. Dalam islam juga dikenal dengan bekerja sebagai nilai ibadah, bahkan mendapatkan kedudukan yang tinggi disisi Allah. Allah sangat mencintai seorang mukmin yang bekerja, seorang muslim haruslah mempunyai persepsi bahwa cara dirinya menempatkan cinta ilahiah, hanya mungkin diwujudkan dengan bekerja dengan professional dan berakhlak. Maksud dari professional adalah bekerja secara maksimal serta penuh

komitmen dan kesungguhan. Sedangkan berakhlak adalah bekerja keras dengan dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga menghasilkan rasa tanggungjawab, integritas, serta cara dirinya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula. Nilai-nilai agama inilah yang telah dibuktikan secara ilmiah mampu memberikan perilaku budaya kerja yang tangguh, seperti yang dilakukan oleh beberapa peneliti.

Yang pertama, pada awal tahun 1960-an, Clifford Geertz telah melakukan penelitian di Kediri, Jawa Timur yang menemukan kenyataan bahwa para pengusaha di daerah tersebut adalah rata-rata seorang santri yang aktif dalam organisasi sosial, seperti Muhammadiyah. Sikapnya yang patuh terhadap ibadah mempunyai pengaruh terhadap jiwa kewirausahaannya, seperti jujur, disiplin, hemat, dan bekerja keras.

Yang kedua, sekitar tahun 1970-an, Mitsuo Nakamura, seorang antropolog yang berasal dari Jepang, melakukan penelitian di Kota Gede, Yogyakarta. Dari hasil penelitiannya tidak jauh berbeda dengan Clifford Geertz, yaitu pada umumnya para pengusaha di Kota Gede adalah seorang santri dan aktif dalam organisasi keagamaan modern.

Dan ketiga adalah penelitian yang dilakukan pada tahun 1970-an oleh Hiroko Horikoshi di Garut, Jawa Barat. Kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah pengusaha yang berada di daerah Garut adalah rata-rata santri atau dari keluarga kiai yang sangat

kuat ibadahnya dan aktif dalam organisasi modern. Dan dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa mereka bersikap hemat, jujur, bekerja keras, menghindari perilaku konsumtif, dan tangguh dalam berusaha.

Dari tiga ahli Antropolog tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa budaya kerja suatu masyarakat merupakan pola kebiasaan yang didasarkan pada cara pandang atau cara seseorang memberikan makna kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini serta memiliki semangat yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya dalam bentuk kerja prestatif.<sup>13</sup>

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai budaya kerja, pastilah memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang berbeda dan terasa lebih nikmat. Jika dalam suatu perusahaan seseorang pegawai menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun apabila sebagai seorang pemimpin memberikan tekanan, bersikap galak, tidak bersahabat, tidak kepatutan kepada pegawai yang berada dibawahnya, maka hal ini akan menjadikan pegawai yang berada di bawahnya tidak akan berprestasi dan hanya akan bekerja sesuai dengan kewajibannya saja.

---

<sup>13</sup>*Ibid*, h. 164.

Faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam pencapaian suasana kerja yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana cair, itulah pola kerja yang keras, namun dengan suasana kerja yang cair, dan itulah metode yang harus digunakan pada saat ini. Dengan metode seperti ini akan menciptakan seorang pegawai karyawan yang luar biasa kerja keras, namun dengan suasana kerja yang cair, bukan kaku. Rasulullah saw juga melakukan hal yang sama dalam membangun suasana kerja yang kondusif, ditambah dengan sikap beliau yang sangat penyanyang yang memberikan nilai lebih untuk hasilnya.

Suasana kerja yang sering dijumpai saat ini baik di suatu perusahaan maupun di pabrik-pabrik, memiliki suasana kerja yang menakutkan dan mencekam. Hal ini sangat terlihat sekali bahwa hubungan antara pemimpin dengan pegawai dibawahnya adalah sebagai atasan dan bawahan, bukan sebagai rekan kerja. Untuk mencairkan suasana kerja, ada salah satu budaya sikap yang baik untuk dibiasakan, yaitu budaya senyum (*tabassum*). Dengan tersenyum, ternyata akan menimbulkan cinta, kasih sayang, dan orang lainpun akan merasa lebih dihargai.

#### D. Sifat Terpuji Rasulullah saw

Dalam kepemimpinan Rasulullah saw di bidang bisnis sudah tidak bisa diragukan lagi, beliau merupakan pebisnis yang ulung, dimana dalam setiap menjalankan bisnisnya selalu meletakkan nilai-nilai luhur.<sup>14</sup> Beberapa karakter yang dimiliki Rasulullah yang diterapkan dalam budaya kerja di BTN Syariah Cabang Semarang adalah sebagai berikut,

##### 1. Siddiq(jujur)

Siddiq berarti benar atau jujur, nilai dasarnya adalah integritas dalam tiap individu, selalu berkata benar, tidak berbohong, dan pikiran yang jernih. Hal ini dapat dijadikan sebagai visi seorang muslim.<sup>15</sup> Hal ini sesuai dengan QS. At-Taubah: 119

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (At-Taubah: 119)*

Inti dari sifat siddiq dalam berbisnis adalah selalu berperilaku jujur, ikhlas, terjamin keseimbangan emosi, berusaha dalam komoditi yang halal, tidak memperjualbelikan

---

<sup>14</sup> Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 175.

<sup>15</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005, h. 170.

barang yang haram, atau asal usul barang yang tidak jelas. Rasulullah pun dalam menjalankan bisnisnya tidak pernah bedusta.<sup>16</sup>

## 2. Tabligh(menyampaikan)

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervisi.<sup>17</sup>

Komunikasi sangatlah penting dalam manajemen, dalam penyampaiaannyapun harus dengan tepat. Hal ini sesuai dengan QS. Thaaha: 44

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَعَلَّهُ  
يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

Artinya: “Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut.”(QS. Thaaha: 44)

Ayat tersebut sebenarnya ditujukan kepada Nabi Musa dan Harun, agar berbicara dengan Firaun dengan sopan dan halus. Maksudnya adalah dalam berkomunikasi agar berkata, berbicara dengan lemah lembut dan penuh keramahan, yang

---

<sup>16</sup>Alma, *Manajemen*,..., h. 175.

<sup>17</sup> Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 56.

anak didengar, tanpa menyinggung atau menyakiti hati lawan bicaranya. Dan tentu saja tidak berbicara dengan nada tinggi ataupun dengan nada yang kasar.

Selain itu ada ayat lain yang berkaitan dengan komunikasi, yaitu pada QS. Al-Israa':23

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya: *“Dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia.”* (QS. Al-Israa': 23)

Ayat ini ditujukan kepada anak yang berkomunikasi dengan kedua orang tua. Dalam ayat ini diperintahkan agar mengucapkan perkataan yang baik atau mulia karena perkataan yang baik dan benar adalah suatu komunikasi yangre4 menyeru kepada kebaikan dan merupakan bentuk komunikasi yang menyenangkan.

### 3. Amanah(dapat dipercaya)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiba.Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang

optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal.<sup>18</sup>

Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menerapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”* (An-Nisa: 58)

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya menyampaikan amanah, dimana perbuatan tersebut disenangi oleh Allah, maksudnya adalah apabila suatu perbuatan ini (amanah) yang kemudian diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan jika telah tiba saatnya atau diminta oleh pemiliknya.

Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah kepercayaan, tanggungjawab, transparan, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.

---

<sup>18</sup>*Ibid*, h. 75.

#### 4. Fathonah(cerdas)

Berarti cerdas, cerdik, bijaksana. Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Seperti QS. Yusuf: 55

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

Artinya: *"Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan"* (Yusuf: 55).

Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan.<sup>19</sup> Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

#### 5. Istiqamah

Istiqamah berarti konsisten, dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah

---

<sup>19</sup> Dr. H. Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 176.

merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus.<sup>20</sup> Seperti QS. Al-Ahqaaf:13

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: *“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah”, kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita.”*(Al-Ahqaaf:13)

#### **E. Pengertian kinerja**

Dalam pelaksanaan suatu bisnis, untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja, dan bagaimana kinerja tersebut dikelola dengan baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Ada beberapa ahli yang mempunyai pendapat mengenai pengertian kinerja, salah satunya adalah menurut Lavasque, menjelaskan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbin mengatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan ‘apa hasil yang

---

<sup>20</sup> K.H. Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 73.

dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu'. Selanjutnya Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.<sup>21</sup>

Kemudian menurut Judith R Gordon yang berpendapat bahwa kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Maksudnya adalah kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakan.<sup>22</sup>

Maeir memberikan pengertian secara sederhana mengenai kinerja. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses berarti pekerja memiliki kemampuan yang prima sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dalam penyelesaiannya secara efektif dan efisien, serta berkualitas, sebagaimana diinginkan oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Hasibuan yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kemudian ia

---

<sup>21</sup> Handari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, h. 62.

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 63.

melanjutkan bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari, pertama minat dalam bekerja, kedua penerimaan delegasi tugas, dan yang ketiga adalah peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan pengertian lain menjelaskan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari, pertama adalah pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya, kedua adalah pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang apabila dikerjakan dan dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu. Ketiga adalah kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.<sup>23</sup>

Selanjutnya dijelaskan oleh Suyadi Prawirosentono, yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

---

<sup>23</sup>*Ibid*, h. 64-65.

masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam pengertian-pengertian kinerja menurut uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja memiliki tiga unsur penting yaitu pertama adalah unsure kemampuan, kedua adalah unsure usaha, dan yang ketiga adalah unsur kesempatan yang akan terlihat dari hasil kerja yang dicapai.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja, dapat ditarik garis besar, bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.<sup>24</sup> Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang memuaskan bagi perusahaan perlu adanya dorongan atau motivasi dalam bekerja. Motivasi digunakan untuk memberikan daya perangsang atau daya pendorong terhadap pegawai agar mau bekerja dengan segiat-giatnya.<sup>25</sup> Motivasi memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan upaya seseorang, seorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja keras untuk mencapai tujuan.<sup>26</sup> Dalam hal ini pegawai akan menjadi sangat produktif.

---

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 66.

<sup>25</sup> M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015, h. 147.

<sup>26</sup> Thomas S. Bateman, Scott A. Snell, *Manajemen: Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat, 2014, h. 140.