

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan yang telah di capai oleh seorang karyawan atas segala suatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.¹

Kinerja merupakan suatu tingkatan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang di dapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Maka kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah di capai oleh seorang karyawan.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam

¹ Veithzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*", Jakarta: Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada. 2004. Hlm. 309

² Anwar Prabu Mangkunegara, "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Bandung: Refika Aditama, 2004. Hlm. 67

organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalah adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang di buat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin jugaberkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.³

³ Edy Sutrisno, *Budaya organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2010), hlm. 176-

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan suatu kondisi langsung atau tidak langsung yang telah terjadi, menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Robbins terdapat beberapa kriteria yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Quality

Ialah tingkatan dimana proses ataupun penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi suatu aktivitas yang sesuai dengan harapan.

2. Quantity

Jumlah yang telah dihasilkan di wujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktivitas yang sudah terselesaikan.

3. Need for Supervision

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan pertolongan atau bimbingan dari atasan- atasannya.⁴

4. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kinerja Karyawan

Pandangan islam kinerja sangat positif. Manusia diperintahkan Allah untuk cari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan tapi mencari rezeki dengan halal merupakan suatu ibadah. Islam juga mendorong setiap umatnya untuk semangat dalam bekerja dan

⁴ Stephen P Robbins dan Timothy, "*Perilaku Organisasi Edisi ke 12*", Jakarta: Salemba Empat. 2008. Hlm. 90

beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

QS. Al-An'am ayat 132 :⁵

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Dan diterangkan juga dalam HR. Thabrani :⁶

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ (رواه الطبراني)

Dari penjelasan ayat Al-qur'an dan Hadist di atas, bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan giat dan niat yang baik karena menjadikan bekerja suatu ibadah dan islam juga menghapuskan sistem membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit karena semua manusia sama derajatnya di mata Allah.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mentaati segala aturan yang berlaku di perusahaan, Menurut Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

⁵ QS. Al-An'am ayatke 132. "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".

⁶ HR. Thabrani . "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat bekerja".

perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan atau sering di langgar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, berarti tindakan yang di ambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Siagian.⁷

Sedangkan menurut Latainer dan Sugiono mengartikan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman.⁸

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Untuk mendapat disiplin yang baik peran seorang pemimpin sangat penting dalam menunjukkan sikap yang baik, menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 86

⁸ Ibid, hlm. 87

1. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan . keteladanan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Orang yang paling tepat dalam pengawasan terdapat disiplin kerja tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi,

pekerja yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya.

7. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati bial ketemu di lingkungan perkerjaan, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktu, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-peertemuan serta memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja.⁹

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja sangat penting, adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Singodimejo yaitu:

1. Taat terhadap aturan

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dlam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

⁹ *Ibid, hlm. 89-92*

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.¹⁰

4. Landasan Al-qur'an tentang Disiplin Kerja

Penjelasan isi Al-Qur'an ini menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an, sebagaimana firman Allah :

QS. An-nisa Ayat 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ط فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ؕ
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam surat an-nisa' ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin atau atasan kita. Hal ini dapat

¹⁰ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media", 2011. Hlm. 94

dicontohkan dalam sebuah organisasi karena dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir serta mengatur bawahannya.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dengan adanya pemimpin yang berjiwa kepemimpinan maka suatu organisasi yang di pimpinnya akan lebih baik. Menurut Kouzes & Posner kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa sedangkan menurut Boone & Kurtz yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Kepemimpinan menurut Nawawi adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Rivai menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.¹¹

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia

¹¹ Harbani pasolong, *kepemimpinan birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 4-5

melakukan sesuatu secara sukarela/ sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.¹²

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujianti dalam buku perilaku organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain:

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah intelegensia. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang di pimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2. Kelompok yang di pimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas itu belum berarti apa- apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus di capai olehnya.

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

¹² Veithzal rivai zainal dkk, *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 2

Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.¹³

3. Indikator Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin haruslah memiliki sikap kepemimpinan pada dirinya yang menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antar pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan informasi.

2. Bersifat menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

¹³ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Agung Ayu Sriathi, "*Perilaku Organisasi*", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009. Hlm. 106-107

3. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut saran atau anjuran. Di dalam kepemimpinan sugesti ialah pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan antara para bawahan.

4. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk melainkan harus di dukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

5. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh sebab itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya.¹⁴

4. Landasan Al-qur'an tentang Kepemimpinan

Penjelasan isi Al-Qur'an ini menyatakan bahwa seorang pemimpin harus bisa bertanggung jawab terhadap tugasnya. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

QS. Al- Baqarah Ayat 247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ

¹⁴ Wadjosumidjo, “*kepemimpinan yang efektif*”, yogyakarta: balai pustaka 2014, hlm. 154

عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ
 عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مِنْ يَشَاءُ
 وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya:

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah Telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah Telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.

Ayat ini menjelaskan bahwa ada kisah Talut dan Jalut, samuel mengatakan kepada Bani Israil, bahwa Allah SWT telah mengatakan Talut (dalam Bibel Saul) sebagai raja. Orang-orang Bani Israil tidak mau menerima Talut sebagai raja dengan alasan, bahwa menurut tradisi yang boleh dijadikan raja hanyalah dari kabilah Yehuda, sedangkan Talut dari kabilah Bunyamin. Lagi pula disyaratkan yang boleh menjadi raja itu harus seorang hartawan, sedang Talut bukan hartawan. Oleh karena itu secara spontan mereka menolak, "Bagaimana Talut akan memerintah kami, padahal kami lebih berhak untuk mengendalikan pemerintahan daripada dia, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang

cukup untuk menjadi raja?” Samuel menjawab bahwa Talut diangkat menjadi raja atas pilihan Allah SWT karena itu Allah SWT menganugerahkan kepadanya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa sehingga ia mampu memimpin Bani Israil.

Dari ayat ini dapat diambil pengertian bahwa seorang yang akan dijadikan raja itu hendaklah :

1. Mempunyai kekuatan fisik sehingga mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kepala negara
2. Menguasai ilmu pengetahuan yang luas, mengetahui letak kekuatan umat dan kelemahannya, sehingga dapat memimpinya dengan penuh bijaksana.
3. Memiliki kesehatan jasmani dan kecerdasan pikiran.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pada para karyawan dan manajer perusahaan. Jones mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.¹⁵

¹⁵ Irham fahmi, *manajemen kinerja teori dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.

Menurut Schein budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran. Ia lebih lanjut menetapkan bahwa suatu budaya organisasi mempunyai tiga lapisan. Lapisan I meliputi benda- benda dan ciptaan yang kelihatan, tetapi sering tidak bisa menginterpretasikan. Suatu laporan tahunan, suatu laporan berkala, jarak pembag antar para pekerja, dan peralatan adalah contoh dari benda- benda dan ciptaan. Pada lapisan II adalah nilai- nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai- nilai sadar, hasrat afektif atau keinginan. Dalam lapisan III adalah asumsi dasar yang menceritakan pada individu bagaimana cara memandu perilaku mereka.¹⁶

2. Fakotr – faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dibangun dari berbagai sumber baik internail maupun eksternal organisasi ataupun sumber daya manusia yang dibawa masuk kedalam organisasi. Menurut Wibowo ada empat faktor yang dapat menjadi asal mula suber budaya organisasi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat di tanamkan dalam kebijakan, program dan pernyataan informal organisasi yang di hidupkan terus menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

¹⁶ Vaithzal Rivai Zainal, dkk , *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: RajaGranfindo Persada, 2014), hlm. 256

2. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.¹⁷

3. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dimiliki oleh setiap karyawan, ada tiga indikator budaya organisasi menurut Mckennan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antara manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan

¹⁷ Wibowo, “*budaya organisasi; sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010. Hlm. 65

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.¹⁸

4. Landasan Al-qur'an tentang Budaya Organisasi

Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

Qs. Al-Anfal Ayat 46

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ

الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

Artinya:

Dan taatlah kepada Allah dan rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat perpecahan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

¹⁸ Eugene Mckenna, "Manaemen sumber daya manusia", edisi kedua. Terj. Toto Budi Santoso. Yogyakarta: penerbit Andi, hlm. 60

E. Penelitian Terdahulu

Devy Dayang Septiasari dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan timur di samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan timur di samarinda.¹⁹

Syazhashah putra bahrum dan Ingrid wahyuni sinaga dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang karimun)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang karimun).²⁰

Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan”. Hasil penelitian menunjukkan

¹⁹ Devy Dayang Septiasari, (Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan timur di samarinda), eJournal administrasi bisnis, 2017.

²⁰ Syazhashah putra bahrum dan Ingrid wahyuni sinaga, (Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang karimun), jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis, vol. 3, no. 2, 2015.

bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.²¹

Tabel 2.1

Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Sumiati Paramban (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Pusdiklat Pegawai kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu hanya menggunakan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian
2.	Joko Sarwanto (2007)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian

²¹ Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib (2017), Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan, jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran, vol. 4. No. 1, 2017

3.	Ahmad Jais (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian
4.	Rensius Febriyandi (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian

5.	A. Ivan Sanjaya (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian
6.	Heprizal (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan Kompensasi dan Kepemimpinan sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian

7.	Wardiman Mokodompit (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasar	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian
8.	Aput Ivan Alindra (2015)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2019

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim yang berjudul “ pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian oprasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang pekan baru)”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian oprasional pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang pekan baru.²²

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1= diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih & I Gede Riana yang berjudul “ pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada wake bali art market kuta bali)”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada wake bali art market kuta bali.²³

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2= diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam & Yuniadi Mayowan yang berjudul “pengaruh budaya

²² Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian oprasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang pekan baru)”, jom FISIP Vol.2. No.2 oktober 2015

²³ Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih & I Gede Riana yang berjudul “ pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada wake bali art market kuta bali)”, e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana 4.06 (2015)

organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya.²⁴

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3= diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Mansur & Marifah yang berjudul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.²⁵ Pada penelitian Nur Hamzah yang berjudul “pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Inkud Agritama” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

²⁴ Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam & Yuniadi Mayowan yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya”, jurnal administrasi bisnis (JAB)Vol. 31 No. 1 Februari 2016

²⁵ Mansur & Marifah yang berjudul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening”, jurnal manajemen dan akuntansi, maret 2018

²⁶ Nur Hamzah yang berjudul “pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Inkud Agritama” e-jurnal apresiasi ekonomi, 2014

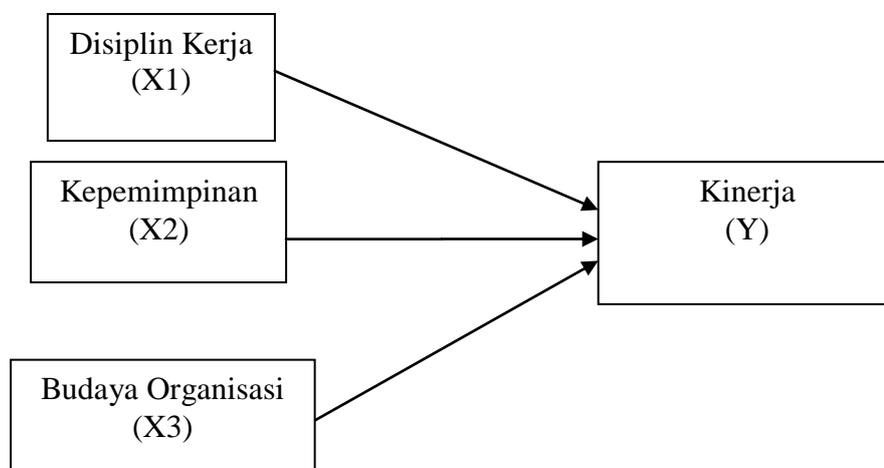
Pada penelitian Ryndian Gusty & Seno Andri yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada hotel mutiara merdeka pekanabru)”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁷

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = diduga disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori pendukung yang telah diuraikan diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data dikembangkan pada penelitian ini, 2019.

²⁷ Ryndian Gusty & Seno Andri yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada hotel mutiara merdeka pekanabru)”, JOM FISIP Vol. 5:edisi 11 juli- desember 2018