

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsimumaksimal sebagai pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Nawawi (2011: 42)** Manajemen SDM adalah pengelolaan individu-individu yang berkerjadalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Dan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh **Mulyadi (2015:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, **Wirawan (2009:1)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan menitikberatkan perhatian kepada keseluruhan orang lain yang dipekerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. (**Nurmansyah:2012:3**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2013:21)** meliputi :

- 1) Perencanaan (*planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

## 2.2 Pengertian Manajemen Dalam Konsep Islam

Menurut prayudi dalam tulisannya berjudul “manajemen islami” dalam buku **Abdul Aziz (2010 : 21)** mencatat empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu : kebenaran, kejujuran, keterbukaan dan keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankannya mendapatkan hasil maksimal.

Hal yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan islam adalah harus ada sifat ri’ayah atau jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut pandangan islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen. Manajemen (Al-Idarah) menurut pandangan islam merupakan manajemen yang adil. Batasan

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adil adalah pimpinan tak “ menganiaya” bawahan dan bawahan tak merugikan perusahaan. Bentuk penganiayaan yang dimaksud adalah mengurangi atau memberikan hak atas bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Islam juga menekan pentingnya unsur kejujuran dan kepercayaan dalam manajemen. Nabi muhammad Saw adalah seorang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya.

Ciri lain manajemen islami yaitu seorang pemimpin harus bersikap lemah lembut terhadap bawahan. Namun kelembutan juga tidak lantas menghilangkan ketegasan dan disiplin. Jika karyawan tersebut melakukan kesalahan, tegakan aturan. Penegakan aturan harus konsisten dan tak pilih kasih.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjuk pada keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. **Nuraini (2013:45)** mendefinisikan kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut **Mangkunegara (2011:113)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Bangun (2012: 231)** Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan merupakan hasil pegawai, atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dapat dilihat dari dua sudut, yaitu kemampuan individu dan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya (**Wirawan, 2009:7**).

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diIndonesiakan sebagai *peforma*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Wirawan (2009:5)**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) yang dikutip oleh **Mulyadi (2015: 63)** istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Maka pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Davis Davis (1964:484) dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 67) yang dikutip oleh **Mulyadi (2015: 63)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on right job*)

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan motivasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut **Gomes dalam buku Nuraini (2013:47)** indikator- indikator kinerja adalah sebagai berikut :

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kehadiran, adalah sejauh mana tingkat absensi karyawan mempengaruhi tingkat Kinerja kerja.
4. Pengetahuan pekerjaan, adalah keterampilan dan informasi praktis dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
5. Bisa diandalkan, adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
6. Kemandirian, adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

### 2.3.2 Mengukur Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat di jadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

#### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. **(Bangun, 2012: 233-234).**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Bangun (2012: 235)** terdapat 3 jenis kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain kriteria berdasarkan sifat perilaku, perilaku dan hasil :

1. Kriteria Berdasarkan Sifat

Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Instrumen-instrumen yang dibuat untuk menilai kinerja hanya berkaitan dengan karakteristik karyawan, bukan mengarah pada pencapaian tujuan atas pekerjaannya. Sebaiknya, penilaian kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan.

2. Kriteria Berdasarkan Perilaku

Ini mengarah pada suatu bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, apakah para pelayan toko dapat menyenangkan pelanggannya. Oleh karena itu perlu membuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan karyawan, dan perilaku-perilaku itu diukur oleh pembeli misterius.

3. Kriteria Berdasarkan Hasil

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterpakan. Mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan tidak bertanggung jawab atas yang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Budaya Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. **Robbins dan Judge (2011: 520)** menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

**Edy Sutrisno (2010:2)**, mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

**Munandar (2012)** mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing masing.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

**Robbins dan Judge ( 2009: 294 )** mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu: Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang. Budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

## 2.4.3 Faktor – Faktor Budaya Organisasi

**Robbins dan Judge ( 2009: 585-586 )** mengajukan tujuh karakteristik yang jika di campur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi.

Ketujuh karakteristik atau dimensi budaya organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu
6. .Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik Masing-masing karakteristik tersebut, berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ketinggian. Karena itu, dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik tersebut, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya suatu organisasi.

Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan, dan cara anggota diharapkan berperilaku.

#### 2.4.4 Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam buku **Ardana (2009: 167)**:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

#### 2.4.5 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang sangat signifikan menurut **Herdiany (2015)** budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendah karyawan.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakpastian aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaiknya jika, sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal



**202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut **Sutrisno (2011:74)** Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

### 2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat **Hasibuan (2011:202)** sebagai berikut:

- 1.) Balas jasa yang adil dan layak
- 2.) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3.) Berat ringannya pekerjaan
- 4.) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5.) Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

7.) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### 2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

**Hasibuan (2008:202)** Mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja “

Berdasarkan definisi di atas Indikator – indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

### 2.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Luthans (2006) dalam Buku **Mahesa (2010 : 9 )** mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

- 1) Kinerja Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Pergantian Karyawan, Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

### 2.5.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan dalam lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada melaksanakan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Gibson (**Wibowo,2014 : 170** ) menggambarkan adanya Hubungan Timbal Balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, Di sisi lain dapat terjadi kepuasan kerja adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian

### 2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Menurut **YD.Astuti (2013 : 24)** Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah-masalah vertikal saja, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal, islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia.

Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugrah Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Q.S AL-Taubat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dan dalam Firman Allah SWT dalam surat Q.S AL-Zalzalah (99:7-8)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarah pun, niscaya dia akan melihat (balasannya). Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarah pun, maka dia juga akan melihat (balasannya)*

Ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah merela kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Menurut YD.Astuti (2013 : 37) Islam diutus Allah untuk menyusun setiap kegiatan manusia, termasuk penyusunan anak ativitas dalam sebuah organisasi supaya kerja bermutu tinggi dapat dihasilkan.

Dalam proses pengurusan organisasi, karyawan yang menjadi anggota sebuah organisasi adalah aspek sangat penting dalam menentukan tujuan organisasi. Karyawan pada fitrahnya memiliki sifat makhluk individual dan sosial.

Memahami hakikat itu sangat perlu untuk mencapai kebaikan dalam tugas.Sifat seorang indiviu, menonjolkan setiap karyawan berkeinginan untuk mengaktualisasikan kepada kepentingan individu, sedangkan sebagai makhluk social karyawan saling memerlukan antara satu sama lain dalam melaksanakan



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surat Ibrahim:

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا أَنْ أَخْرِجْ قَوْمَكَ  
 مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَذَكِّرْهُمْ بِآيَاتِنَا إِنَّ فِي  
 ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami, (dan Kami perintahkan kepadanya): "Keluarkanlah kaummu dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dan ingatkanlah mereka kepada hari-hari Allah". Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi setiap orang penyabar dan banyak bersyukur.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambah nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat kegelongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Allah dan Rasul-Nya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Allah berfirman dalam surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akandikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib



Di dalam al Quran surah Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah Ayat 11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجَلِسِ فَاَفْسَحُوْا  
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا  
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, " Berilah kelapangan di dalam majlis-majlis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadilah : 11)

### 2.6.5 Pandangan Islam Tentang Pembagian Upah

Menurut **Yusanto Dkk (2009:190)** Upah dalam bahasa Arab disebut dengan Ujrah. Upah dalam istilah adalah pemberian sesuatu sebagai imbalan dari jerih payah seseorang dalam bentuk imbalan di dunia dan dalam bentuk imbalan di akhirat. Upah yang diberikan hendaknya berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Terdapat ayat menyatakan bahwa suatu konsep dalam islam yang menuntut atasan dalam keadilan distribusi pendapatan tanpa memandang kontribusinya yaitu Surah an-Nahl Ayat 71 :

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي  
 رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ  
 يَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

*Artinya : Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?*

## 2.7 Pandangan Islam Tentang Ekonomi

### 2.7.1 Sistem Ekonomi Menurut Al-quran

Menurut **Muhtadi Ridwan (2011:87)** Ajaran islam tentang nilai-nilai hidup yang saleh menyangkut semua segi kehidupan dan kegiatan manusia. Menurut al-quran, tidak satu pun segi kehidupan yang bersifat dunia semata-mata.

Setiap segi kehidupan manusia, termasuk masalah ekonomi adalah bersifat spiritual, bila dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai ajaran al-quran. Karena itu pemahaman yang tepat akan tujuan dan nilai-nilai adalah mutlak perlu sebelum menggambarkan sistem ekonomi menurut al-quran.

Ada empat tujuan dan nilai-nilai ekonomi menurut al-quran yaitu (1) kesejahteraan ekonomi dalam rangka norma-norma moral islam, (2) persaudaraan dan keadilan universal (3) distribusi pendapat yang adil dan (4) kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan sosial.

Adapun kaitan kesejahteraan ekonomi dan norma-norma moral tersebut, al-quran surah al-baqarah ayat 168 menyatakan :

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَأَيُّهَا النَّاسُ كُلُّوْا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٦٨﴾

Artinya : *Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.*

### 2.7.2 Etika Bisnis Dalam Islam

**Hasan aedy (2011:7)** adapun alasan utama perlunya etika bisnis dalam islam yaitu :

1. Dalam suatu organisasi termasuk dalam organisasi bisnis, pasti memerlukan orang-orang yang harus berlaku jujur, adil, objektif, tidak korupsi, tidak fitnah dan tidak provokasi, tidak gibah, tidak khianat dan menghindari sifat tercela lainnya.
2. Dalam semua bisnis setiap keuntungan yang dicapai adalah hasil mitra dengan masyarakat lainnya. Karna itu masyarakat mempunyai hak untuk mendapatkan kebaikan dari perusahaan. kebaikan masyarakat lah yang mendorong pemitraan dan membawa keuntungan bagi perusahaan.  
Dengan kata lain tanpa demand, supply bukan apa-apa bagi perusahaan atas jasa masyarakat seperti ini lah maka perusahaan menyiapkan kebaikan bagi perusahaan.
3. Keberadaan bisnis tidak hanya menguntungkan perusahaan, melainkan menguntungkan pula bagi masyarakat, karna keduanya saling membutuhkan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun ayat tentang etika bisnis dalam islam surah an-nisa ayat 29 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ  
 بِالْبَاطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا  
 اَنْفُسَكُمْ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, peneliti menemukan beberapa penelitian yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Ni Ketut Laswitarani (2010)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Sastria Dewata Denpasar “	1. Tempat penelitian 2. Sampel 3. Populasi	1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y	Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
2.	Nike Ningsih Purnama Sari (2017)	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Bagian Kantor Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	1. Tempat penelitian 2. Variabel X2 3. Sampel	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Penerapan Budaya Organisasi pada PT. PLN (persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dikategori kuat dimana keseluruhan budaya dikategorikan baik, dan terlihat jelas dari pelaksanaan kinerja karyawan yang baik dan timbulnya semangat kerja dan rasa cinta terhadap pekerjaannya.
3.	Muhammad Agus Sutyono (2017)	“Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan urusan logistik (perum Bulog) divre Lampung”	1. Tempat penelitian 2. Variabel X2 3. Sampel Populasi	1. Variabel X1 Variabel Y	Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan indikator kepuasan kerja yang paling mendominasi adalah <i>reward</i>
4.	Yusmanita (2013)	“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru”	1. Tempat penelitian 2. Sampel Populasi	1. Variabel X2 2. Variabel Y	Hasil penelitian berkesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja.
5.	Wanda Febriyana (2015)	“Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra Bandung “	1. Tempat penelitian 2. Sampel Populasi	1. Variabel X1 2. Variabel Y	“Hasil penelitian berkesimpulan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan dimana persentasenya mencapai 72% dan dinyatakan kategori tinggi dan puas”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2014:25)** variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Y : Kinerja Karyawan (*Dependent variable*)

X1 : Budaya Organisasi (*Independent Variable*)

X2 : Kepuasan Kerja (*Independent Variable*)

## 2.10 Konsep Operasional

**Tabel 1.4 Konsep Operasional Variabel Penelitian pada PT.Sari Lembah Subur**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	<b>Mangkunegara (2011 : 113)</b> telah menyatakan, Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Pengetahuan pekerjaan</li> <li>5. Bisa diandalkan</li> <li>6. Kemandirian</li> </ol> <b>(Nuraini, 2013:47)</b>	Likert
Budaya Organisasi (X1)	“Budaya organisasi atau <i>organizational culture</i> adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. <b>Robbins &amp; Coulter (2010: 63)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi orang</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan/stabilitas</li> </ol> <b>Robbins &amp; Coulter dalam Ardana (2009: 167)</b>	Likert

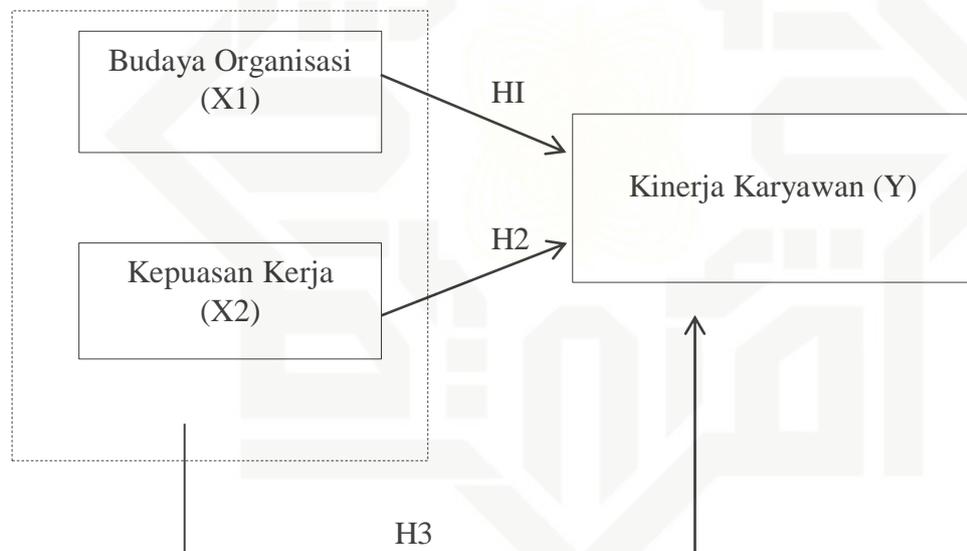
## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>Hasibuan (2008:202)</b> Mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja <b>Hasibuan (2008:202)</b>	Likert

## 2.11 Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari uraian uraian di atas terdapat Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Sumber : (Wirawan ,2009 :7)

Keterangan :

-  : Menunjukkan pengaruh variable secara parsial  
 : Menunjukkan pengaruh variabel secara simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut **Sugiyono (2014:64)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Munandar (2012)** mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing masing.

Menurut **Herdiany (2015)** budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan.

Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara budaya organisasi dan tingkat kinerja karyawan, Berdasarkan teori diatas dapat dibuat kesimpulan :

H<sub>1</sub> : Diduga Budaya Organisasi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut **Mangkunegara(2011: 117)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dan Menurut **Hasibuan (2009: 202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga akan memengaruhi kinerja seseorang. Apabila seseorang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan di bidangnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun apabila seseorang tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Berdasarkan Teori diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Diduga Kepuasan Kerja Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Karyawan yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik.

Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik dan Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek–aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Maka dapat disimpulkan jika Budaya Organisasi dan kepuasan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Didukung pula Menurut **(Wirawan, 2009:7)** mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya .Dan Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

Dan juga oleh penelitian Ni Ketut Laswitarani (2010) yang Hasil penelitian nya Bahwa Budaya organisasi,kepuasan kerja dan motivasi

mempengaruhi Kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

