

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001 : 7).

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 : 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerj Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009 : 23) yang berhubungan dengan pengertian diatas menjelaskan bahwa secara sederhana, budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur Negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002 : 13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003).

Seminar KORPRI pada November (2001 : 7) dalam buku Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan, berkesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.

3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya

kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

3. Unsur – Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan

Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2005 : 209)

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Perilaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

5. Etos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin

baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

4. Budaya Kerja menurut Perspektif Islam

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing,

padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam. (Didin Hafidhuuddin, 2003)

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*. (Didin Hafidhuuddin, 2003)

1. *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Firman Allah at-Taubah: 119.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ .

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (Depag, 2000)

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja)

2. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqomah*

dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus – menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan ternafikan secara nyata. Orang dan lembaga yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ

أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

حُنُّ أَوْلِيَائِكُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَفِي الْآخِرَةِ وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَشْتَهَى

أَنْفُسِكُمْ وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَدَّعُونَ ﴿٣١﴾

Artinya : (30) Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka,

Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (31) kamilah pelindung-pelindungmu dalam kehidupan dunia dan akhirat; di dalamnya kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh (pula) di dalamnya apa yang kamu minta.

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

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Depag, 2000)

4. *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin,

apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. An-Nissa': 58.

﴿ 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 ﴿٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (Depag, 2000)

5. *Tabliq*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabliq* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Di samping “SIFAT” yang dibahas diatas, *corporate culture* dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya

dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009 terdapat beberapa tinjauan ajaran Islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain : Kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al Insyiqoq ayat 6 :

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya”.[1565]

[1565] Maksudnya: manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

Al Mulq 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ

رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

B. Teori Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Sikap demikian membuat seseorang selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sifat tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, inovatif, serta terbuka akan tetapi kritis terhadap perubahan-perubahan serta ide-ide (Laila. 2007 : 34).

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (Ndraha, 2002 : 44) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

Sehingga dari beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu

yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

Definisi produktivitas pada penelitian ini difokuskan pada kinerja yang pengukurannya melalui penilaian kerja. Hal ini dikarenakan kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja. Kinerja ini mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya.

Antara lain menurut Siagian (dalam Asbakhul, 2010 : 41) adalah :

- a. Pendidikan,
- b. Pelatihan,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Sistem imbalan,
- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam sebuah skripsi yang membahas tentang produktivitas kerja (2003 : 200) , mengatakan

bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :

1. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila

seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakkan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5. *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1995 : 323), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
- b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- c) Supra sarana merupakan apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja menurut Slamet Saksono dalam skripsi tentang produktivitas kerja (Asbakhul, 2010 : 48), antara lain :

a. Menurunnya Presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak

hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

b. Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

c. Meningkatnya Kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen,

kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dari beberapa factor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut, pembahasan ini yang hanya meliputi penempatan yang sesuai dengan pendidikan karyawan.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004 : 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Produktivitas menurut Perspektif Islam

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. H.R. Thabrani dalam Al Kabir, Rosulullah saw. Bersabda: *Dari Ibnu 'Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan - pen)".* H.R. At Thabrani juga mengatakan serupa. Dan dari 'Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw "Barangsiapa yang disenjeharinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah"

Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang shahabat Nabi saw (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir), Ibnu Masud ra: "Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat". Di dalam Tafsir Al Qurthubi Juz 11 hal 321 "Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa".

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw: *“Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !”* (H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot)

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai – sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah (al-Mu'jam al-Ausath - Abu al-Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Thabrani). Tentu ini disampaikan agar muslimin tidak hanya melulu terfokus pada rutinitas ritual semata, tetapi mereka diingatkan bahwa ada aktivitas lain yang juga harus mereka tekuni, jika mereka ingin agar dosa-dosa mereka diampuni. Bahwa mereka pun mesti memiliki semangat yang tinggi untuk mencari nafkah bersungguh-sungguh dalam mencarinya.

Banyak tuntunan dalam Al-Quran dan Hadits tentang bekerja. Seperti yang tersirat dalam QS At Taubah 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٤﴾

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 dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (Depag, 2000)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيْلًا لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا ۗ إِنَّ فِي

ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dia-lah yang Menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (Menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari Karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat Tandatanda(Kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar (Depag, 2000)

Pada Surat Yunus ayat 67 di atas sebagai berikut, Allah SWT telah membagi waktu menjadi dua bagi manusia. Waktu yang pertama adalah

waktu gelap, yaitu pada malam hari. Waktu ini diciptakan agar manusia bisa beristirahat dari pekerjaan dan melepas lelah setelah bekerja dan berusaha. Yang kedua adalah waktu yang terang, yaitu pada siang hari. Allah menciptakan waktu siang agar manusia bisa bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memanfaatkan saat-saat yang terang itu dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan ayat di atas dapat diketahui bahwa Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdoa dan tidak mau bekerja. "Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian Ia mengetahui langit tidak akan menghujankan mas dan perak. Rasulullah SAW pun senantiasa berdoa kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah, penakut dan sangat tua dan saya berlindung ke-pada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati (HR Abu Daud).

Ada sebuah hadits Nabi yang sangat mendorong umat Islam untuk menjadi produsen dari kemajuan. Hadist tersebut memiliki makna "barang siapa yang hari ini lebih baik dari hari kemarin maka sesungguhnya dia telah beruntung. Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin. maka sesungguhnya Ia telah merugi. Dan barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka sesungguhnya Ia ter-laknat. (al-Hadits).

C. Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja

Persaingan perbankan di Indonesia semakin ketat, perusahaan dapat bertahan didalam persaingan dengan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda (Asbakhul, 2010 : 56).

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki budaya kerja yang baik, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki budaya kerja yang bagus akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan (Asbakhul, 2010 : 56).

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Asbakhul, 2010 : 57). Karena beberapa indikator produktivitas kerja saling berhubungan dengan budaya kerja. Salah satunya perilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan juga perilaku ketika bekerja yang saling berhubungan dengan kualitas kerja yang merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mengacu pada pendapat Ndraha (2005) factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya kerja meliputi anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, etos kerja. Sedangkan factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap

karyawan dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.

Budaya kerja menurut Islam juga patut untuk dimasukkan kedalam sebuah perusahaan. Sifat-sifat seperti Shidiq yang berarti kejujuran, dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam harus dijadikan sebagai budaya kerja positif dalam sebuah perusahaan. Sifat-sifat lainnya yang dapat diterapkan adalah Istiqomah atau konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Fathanah yang berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban dalam Islam disebut Amanah. Tabliq berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Islam dalam kehidupan kita sehari-hari.

Islam menganjurkan pula pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memnuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dosa-dosa.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diujikan secara empiris (Suryabrata, 2003). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan beberapa teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Pada penelitian ini hubungan yang dimaksud adalah hubungan budaya kerja positif karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.