

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini. Adapun hasil dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun. Judul	Variabel / Indikator	Alat Penelitian	Hasil
1	Asfar Halim Dalimunthe, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)	Budaya organisasi (X), Kinerja pegawai (Y)	Analisis Korelasi. Uji Koefisien Determinasi, r hitung	terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578 atau 33,4%.
2	Susandi Prihayanto, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi. Uji t, Uji F.	ada pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh

	PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta)			secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	M. Hanif Al Rizal, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang)	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi. Uji t, Uji F	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.
4	Riska Pratiwi, 2012. Pengaruh	Budaya Organisasi (X),	Analisis Regresi. Uji t	Hasil penelitian menunjukkan

	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Kinerja Pegawai (Y)		bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.
5	M. Samsul Amin, 2014. Aplikasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jamsostek Tbk. Pasuruan)	Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Kualitatif	Dari pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap aspek-aspek budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamsostek (persero) Pasuruan.

**2.1.1. Asfar Halim Dalimunthe, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)**

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X), Kinerja pegawai sebagai variabel (Y), dan berdasarkan hasil

Uji Koefisien Determinasi, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

**2.1.2. Susandi Prihayanto, 2012.** *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta)*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Motivasi sebagai variabel (X2), Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y), dan berdasarkan hasil dari Uji t dan Uji F, Susandi mendapatkan hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 44,2% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen.

Sedangkan sisanya sebesar 55.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**2.1.3. M. Hanif Al Rizal, 2012.** *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang)*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Kepuasan Kerja sebagai variabel (X2), Kinerja karyawan sebagai variabel (Y), dan Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.

**2.1.4. Riska Pratiwi, 2012.** *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X), Kinerja pegawai sebagai variabel (Y), dan Berdasarkan perhitungan hipotesa melalui Uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis ingin memberikan perbedaan dalam penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu tersebut.

*Pertama*, dengan menggunakan metode kualitatif, sumberdata yang diperoleh bisa seperti wawancara langsung dan pengamatan lapangan. Jadi, data yang disampaikan dalam penelitian bukan berupa angka atau ukuran seperti yang digunakan pada metode kuantitatif dalam beberapa penelitian terdahulu melainkan berupa laporan deskriptif yang lebih menjelaskan terkait keadaan yang sebenarnya.

*Kedua*, dalam penelitian ini penulis mendapatkan aspek-aspek budaya organisasi yang tidak masuk dalam beberapa teori namun efektif dalam pengaplikasiannya pada PT. Jamsostek (persero) Pasuruan. Aspek-aspek budaya organisasi tersebut seperti keimanan, teladan, serta profesional.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Glaser et al. (1987) Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beranekaragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Hofstede (1986:21); Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12); Kebudayaan

merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

### **2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Robbins (1998) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

- e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### **2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- a) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan



organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

- d) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- e) Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
- g) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

- h) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- i) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Dari beberapa karakteristik budaya organisasi diatas, peneliti hanya mengambil beberapa karakteristik yang akan dijadikan sebagai indikator untuk aspek penilaian budaya organisasi yang ada pada PT. Jamsostek Pasuruan. Hal itu dikarenakan beberapa karakteristik tersebut sesuai dengan keadaan pada instansi tersebut. Diantaranya adalah inisiatif individu, pengarahan, integrasi, kontrol, dan pola komunikasi.

#### **2.2.4. Budaya Organisasi dalam Pendangan Islam**

Dalam islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab-adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama islam tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa setiap budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda antara individu

satu dengan yang lainnya. Akan tetapi hal tersebut tidak selayaknya dijadikan sebagai dasar untuk membeda-bedakan satu dengan lainnya.

Allah swt. berfirman:

قُلْ ءَامَنَّا بِاللّٰهِ وَمَا أُنزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ  
وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالنَّبِيُّونَ  
مِن رَّبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ ﴿٨٤﴾

Artinya: “Katakanlah: "Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishaq, Ya'qub, dan anak-anaknya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorangpun di antara mereka dan hanya kepada-Nyalah kami menyerahkan diri." (QS. Al-Imran: 84).

Dalam ayat diatas dapat ditegaskan kembali pada kalimat “Kami tidak membeda-bedakan seorangpun diantara mereka ... “. Dari kalimat tersebut Allah mengajarkan kepada kita agar tidak memandang siapa, darimana, atau jabatannya apa, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antara satu dengan lainnya. Agar tercipta keselarasan dalam kerja dan mencapai tujuan bersama.

Persaingan (*competitiv*) akan menjadi hal yang tercela dalam agama apabila didasari pada niatan yang kurang baik, akan persaingan dalam suatu perbedaan dengan tujuan untuk memotivasi diri akan menjadi hal yang baik dan terkesan mendukung akan kreatifitas karyawan.

## 2.3. Kinerja Karyawan

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

a. Rivai (2005)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

b. Bernardin dan Russel (1993)

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (1993:231), bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

c. Mangkunegara (2005)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Sudjak (1990)

Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

e. Cascio (2003)

Kinerja merupakan suatu jaminan bahwa seseorang pekerja atau kelompok mengetahui apa yang diharapkannya dan memfokuskan kepada kinerja yang efektif.

f. Waldman (1994)

Kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

### **2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhandhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan

mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

## 2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

## 3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

## 6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

## 7. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dalam penelitian ini. Karena objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa, maka peneliti mengambil beberapa aspek penilaian kinerja saja. Diantaranya adalah kedisiplinan, kecakapan, kerjasama, tanggung jawab, dan ditambah dengan pemahaman terhadap program yang ditawarkan oleh perusahaan.

### **2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Dharma (2005) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Gibson (1996) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel

organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

#### 1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja



yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- Kemampuan mereka
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- Hubungan mereka dengan organisasi.

#### 2.3.4. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Menurut pandangan islam, kerja merupakan sebuah kewajiban bagi semua umat muslim. Sebagaimana firman Allah swt. dalam surat Al-Qashash: 77, sebagai berikut:

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash: 77)

Dalam ayat lain Allah swt. juga berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَتَابِعِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “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.” (Al-Mulk: 15).

Dari dua ayat diatas, Allah mengajarkan kepada umat manusia untuk mencari rizki (bekerja) diatas muka bumi yang telah Allah ciptakan ini dan tidak membuat kerusakan di dalamnya (bumi). Allah juga tidak mengajarkan kepada manusia untuk meminta-minta atau berpangku tangan kepada orang lain.

Hal tersebut pun juga dijelaskan dalam hadits Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن حزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول وخير الصدقة عن ظهر غنى ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بهذا

Artinya: “Nabi saw. bersabda: “Tangan di atas lebih baik dari tangan dibawah. Mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memeliharanya, barang yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.” (HR. Bukhori).

Maksud hadits tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha agar menjadi tangan diatas (Nurdiana, 2008:210).

Dari penjelasan ayat-ayat serta hadits diatas dapat disimpulkan bahwa islam pun mengajarkan kita untuk giat bekerja dan tidak bermalas-malasan. Karena bekerja pun juga termasuk sebuah ibadah, apabila diniatkan untuk kebaikan.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagaimana berikut :

