

BAB II KAJIAN TEORI

A. Analisis Pengembangan SDI

1. Pengertian Pengembangan SDI

Pengembangan ialah upaya guna meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.¹ SDI ialah komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi. Tidak peduli bentuk dan tujuannya, organisasi dikelola oleh manusia dan dibangun untuk kepentingan manusia.² SDI adalah aktiva dalam semua aspek pendistribusian, utamanya yang berkaitan dengan aktualitas organisasi. SDI adalah kemampuan yang ada di setiap individu guna melaksanakan tugasnya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan translatif sehingga sanggup mengontrol dirinya sendiri dan semua virtualitas alam untuk mencapai kesejahteraan hidup dalam sistem yang proporsional dan berkesinambungan.³ Pada dasarnya,

¹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

² Dewi Irawati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2008).

³ Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008).

SDI adalah sumber daya yang paling dibutuhkan oleh organisasi.

Pengembangan adalah pematapan dan edukasi yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan moral, kedisiplinan, produktivitas, dan kompetensi mereka. Ini dapat dicapai melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan, menurut Magginson dan Mathews, ialah tahapan jangka panjang guna mengembangkan efektivitas dan potensi.⁴ Sedangkan, Handoko menggambarkan pengembangan SDI diartikan sebagai usaha yang menyeluruh dalam meningkatkan dan memperbaiki rekognisi, kecakapan, tingkah laku, dan karakteristik seseorang.⁵ Mondy & Noe menuturkan bahwasanya, pengembangan SDI ialah usaha manajemen yang terkonep dan dilaksanakan secara berkelanjutan guna mengembangkan kapabilitas pekerja melalui program edukasi, pelatihan, dan pengembangan”.⁶

Perusahaan bisa mengambil tindakan seperti mengatur program pelatihan, memberi peluang kepada karyawan guna menyalurkan aspirasi mereka,

⁴ Magginson and Mathews, *Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 1993).

⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003).

⁶ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, *Human Resources Management* (Boston Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990).

dan memberikan hadiah dan hukuman. Dalam konteks SDI, pengembangan didefinisikan menjadi peningkatan mutu SDI melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Ini bisa memberikan penjelasan mengenai metode pengembangan dan bagaimana bekerja sama dengan program manajemen sumber daya insani guna mewujudkan *output* yang diharapkan.⁷ Selanjutnya, Sofo mengatakan bahwasanya pengembangan tenaga kerja ialah penerapan program pelatihan dan pendidikan dalam organisasi dengan mengimplementasikan prinsip edukasi. Ini dilaksanakan guna meningkatkan andil inovatif pekerja untuk mengembangkan SDI dalam menyikapi perubahan lingkungan.⁸ Saydam mengatakan bahwa perusahaan harus mengembangkan SDI untuk memastikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka berdasarkan pekerjaannya.⁹

Sedangkan, Mangkunegara mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berlangsung lama yang menggunakan prosedur yang teratur dan

⁷ Fransesco Sofo, *Human Resources Management: Perspective, Roles and Practice Choice* (Sydney: Allen & Unwin, 1999).

⁸ Jusuf Irianti, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Insan Cendekia Mandiri, 2004).

⁹ Gouzali Saydam, *Built in Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006).

sistematis di mana karyawan manajemen mempelajari teori dan konsep untuk mencapai tujuan bersama. Robert dan Jackson menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDI adalah guna mengembangkan kapabilitas karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka melalui edukasi, pelatihan, dan pengembangan karir.¹⁰

Pembelajaran yang melebihi pekerjaan saat ini adalah pengembangan.¹¹ Pengembangan karyawan melalui pelatihan biasanya berkaitan dengan pengembangan kapabilitas, efisiensi, loyalitas, perilaku, semangat, dan etika kerja karyawan. Pelatihan karyawan akan meningkatkan keahlian teori, konsep, dan moral karyawan.¹² Sedangkan, tujuan pengembangan karyawan melalui tahap pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaannya.

Pengembangan SDI bergantung pada kenyataan bahwasanya pegawai dan karyawan memerlukan rekognisi, kecakapan, dan potensi yang lebih baik supaya mereka dapat bekerja dengan baik. Pengembangan biasanya mengacu pada peningkatan

¹⁰ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Management Resource : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

¹¹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th edn (Jakarta: Erlangga, 2008).

¹² Mondy.

kecakapan intelegensia atau emosional yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan adalah beberapa cara pengembangan SDI dapat dicapai. Dengan pengembangan SDI yang tepat, organisasi tidak akan terlalu bergantung pada rekrutmen SDI. Menurut Sikula, pengembangan sumber daya merujuk pada kebutuhan karyawan dan karyawan yang terdapat di organisasi

Pengembangan SDI adalah tahapan edukasi jangka panjang yang dilakukan dengan cara yang teratur dan sistematis. Selama proses ini, manajer memperoleh pengetahuan teoretis dan konseptual yang diperlukan untuk mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam pengembangan SDI. Selain itu, pengembangan SDI adalah aktivitas yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan SDI untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif.¹³

SDI ialah resistensi paling besar dalam pengolahan seluruh sumber daya di muka bumi karena pada kenyataannya segala hal yang ditakdirkan Tuhan diciptakan untuk kemakmuran

¹³ Andrew F. Sikula, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007).

manusia.¹⁴ Dalam Al-Qur'an, surat Al-Jatsiyah ayat 13, Allah menyatakan hal ini dengan jelas :

وَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Saat iman menjadi landasan bagi individu dalam bekerja dan berorganisasi, iman menghasilkan banyak hal, seperti iman kepada Allah, yang mengetahui bahwasanya tiap tindakan individu dalam bekerja senantiasa berada dalam pengawasan Allah SWT dan bahwa maksud pokoknya hanya untuk Allah. Adapun ciri manusia beriman ialah :

- a. Condong menunjuk yang halal bukan yang haram.
- b. Condong menghindari *syubhat*.
- c. Condong pada berbagai nilai kebaikan.
- d. Menghormati karyawan dan pimpinan.
- e. Kerja keras dan menghormati moralitas.

¹⁴ Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016).

- f. Mengelola organisasi atau perusahaan dengan memperhatikan etika dan standar.

Selain iman, SDI juga harus mempunyai akhlak dan integritas islami seperti Nabi Muhammad saw., seperti *amanah*, *fathanah*, *tabligh*, dan *shiddiq*. *Tabligh* ialah perilaku jujur dan bertanggung jawab atas setiap *amanah* yang diberikan kepadanya, dan *fathanah* ialah sifat aktif dalam melaksanakan beragam tugas. *Shiddiq*, mempunyai makna bahwasanya tiap karyawan syariah hendaknya dapat diandalkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik.¹⁵

Menurut Flippo, pengembangan SDI adalah proses pendidikan dan pelatihan:

- a. Pendidikan

Menurut Hasibuan, pendidikan mengacu pada pengembangan rekognisi *general* dan interpretasi yang lebih mendalam tentang dunia individu.¹⁶ Ruky menjelaskan pendidikan sebagai sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tertentu yang mengubah perilaku mereka di tempat kerja. Namun, menurut UU No. 2 tahun 1989, pendidikan ialah usaha nyata

¹⁵ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori* (Bandung: Alfabeta, 2015).

¹⁶ Malayu S. P. Hasibuan.

dalam menyiapkan siswa melalui edukasi, instruksi, atau latihan untuk perannya di masa mendatang.¹⁷ Dari seluruh arti tersebut, bisa diketahui bahwasanya pendidikan ialah upaya untuk meningkatkan kepribadian dan SDI melalui pengajaran, latihan, atau bimbingan yang menambah pengetahuan umum dan interpretasi kita tentang dunia yang luas.

Pendidikan dibagi menjadi 2 macam yaitu :

- 1) Pendidikan secara informal: Dalam hal ini, karyawan melakukan latihan dan pengembangan diri sendiri dengan mempelajari literatur yang berkaitan dengan jabatannya. Ini menunjukkan keinginan kuat karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Perusahaan mendapat manfaat dari hal ini dikarenakan prestasi kerja karyawan dan kapasitas, serta produktifitas perusahaan meningkat.
- 2) Pendidikan secara formal: Dalam hal ini, seorang karyawan diberi tugas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik

¹⁷ H. Akhmad S. Ruky, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pendekatan Praktis Untuk Memperoleh Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006).

yang dilaksanakan oleh perusahaan ataupun lembaga pendidikan atau pelatihan. Perusahaan secara resmi melakukan pengembangan guna memberikan pemenuhan terhadap desakan pekerjaan masa kini atau masa depan, baik dalam hal peningkatan karier atau non-karir. Program pengembangan karyawan harus dirancang dengan hati-hati dan didasarkan pada metodologi ilmiah. Program juga harus mempertimbangkan kecakapan yang diperlukan perusahaan di masa kini atau masa mendatang. Mengembangkan kecakapan karyawan secara teknikalitas, teoritis, konseptual, dan moral harus menjadi tujuan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai hasil yang optimal.¹⁸

b. Pelatihan

Robert dan Jackson menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana individu mencapai tujuan organisasi melalui tahapan

¹⁸ Sayuti Hasibuan, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori Dan Kebijakan* (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2011).

penilaian, implementasi, dan evaluasi.¹⁹ Pelatihan, menurut Bernadin & Ruseel, yang dikutip oleh Gomes, adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan tertentu yang diberikan kepada mereka atau yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.²⁰ Pelatihan, di sisi lain, didefinisikan sebagai aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, menurut Mondy.²¹ Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara, pengembangan karier adalah pembelajaran yang memiliki fokus jangka panjang dan melampaui pekerjaan saat ini. Ini adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan. Ini memungkinkan perusahaan dan karyawan yang

¹⁹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management*, 2006.

²⁰ Gomes Cordoso Fausino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2002).

²¹ Mondy.

bersangkutan untuk tumbuh secara optimal.²² Sehingga, dapat disimpulkan bahwa peningkatan status karyawan adalah tujuan akhir dari pengembangan karier ini.

Pada dasarnya, kita tidak menemukan bukti yang jelas tentang bagaimana Rasulullah saw secara formal mendidik dan melatih karyawannya. Namun, ini tidak berarti bahwa sejarah Islam tidak memiliki kebiasaan mendidik dan melatih umat pendukungnya. Salah satu dari empat cara yang digunakan untuk membina dan mendidik Rasulullah SAW adalah :²³

- 1) Konsep *tilawah* dan metode *tilawah* mendefinisikan membaca. Membaca Al-Qur'an adalah salah satu cara untuk memberikan pembinaan mental kepada karyawan Muslim karena metode ini bertujuan untuk membaca ayat-ayat Allah SWT.
- 2) *Taklim* adalah proses pertukaran dan transformasi dari satu orang ke orang lain.

²² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007).

²³ Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah : Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah* (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006).

Dalam arti praktis teologisnya, degan mengajarkan karyawan tentang moral kerja dari Al-Qur'an. Di sisi lain, *taklim* dapat didefinisikan sebagai kebutuhan untuk menyebarkan teori, nilai, dan kiat secara berkala untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki pemahaman yang baik tentang visi, misi, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

- 3) Metode *tazkiyyah* sebagai kemampuan untuk memisahkan atau membersihkan. Ini berarti memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan untuk membuat perbedaan antara pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang tidak baik. Pola *tazkiyyah* ini digunakan untuk proses pendidikan, pelatihan, dan pembinaan dengan menggunakan hasil atau data evaluasi. Pemimpin bisnis yang cerdas harus memberi tahu karyawannya tentang peta hasil kerja mereka untuk membedakan jenis perilaku mana yang perlu diperbaiki.
- 4) Konsep "hikmah", atau metode "hikmah", biasanya digunakan untuk melakukan

disiplin filosofis. Kemampuan untuk mengekstrak pelajaran tersembunyi dari peristiwa adalah ciri dari pendekatan hikmah yang kami tawarkan.

2. Tujuan Pengembangan SDI

Dalam organisasi, ada tujuan untuk pengembangan SDI, baik secara internal maupun eksternal. Tujuan internal untuk pengembangan SDI disajikan sebagai berikut.

a. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dengan mengembangkan SDI, sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Ini terkait dengan kualitas dan kuantitas *output*. Pengembangan SDI dapat meningkatkan kemampuan manajerial, berpikir, dan teknis karyawan.²⁴

b. Melakukan Efisiensi

Efisiensi dapat meningkatkan daya saing perusahaan lain dengan mengurangi kerusakan mesin, waktu, biaya, dan bahan baku.²⁵

c. Meningkatkan Efektivitas

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang memiliki kemampuan untuk membuat

²⁴ Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014).

²⁵ Priansa.

program pertumbuhan dan menerapkannya lebih dari yang diharapkan.

d. Pencegahan Perusakan

Banyak pegawai yang tidak tahu cara menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor dengan benar, meningkatkan risiko kerusakan.

e. Mengurangi Kecelakaan Kerja

Jika seorang karyawan tidak mengalami kecelakaan, maka dapat dipastikan bahwa mereka cukup profesional dan mahir untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar.²⁶

f. Peningkatan Pelayanan Internal

Pelayanan internal yang lebih baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien jika setiap karyawan menyadari dan memahami betapa pentingnya mereka berpartisipasi dalam menyelesaikan semua tugas organisasi, bukan hanya tugas yang ada di unit kerja.

g. Moral Pegawai

Pengembangan karyawan diharapkan meningkatkan moral karyawan karena keahlian, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai

²⁶ Priansa.

dengan pekerjaan mereka. Ini akan membuat karyawan lebih bersemangat dan bersemangat untuk menyelesaikan semua tugas.²⁷

h. Karir

Pendidikan dan pengalaman pelatihan yang saling menunjang diperlukan untuk jabatan dalam organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang tepat diharapkan akan memberikan pegawai kesempatan untuk mencapai level strategis dalam karir mereka.

i. Kepemimpinan

Karena peran pimpinan sangat penting, pengembangan harus diberikan kepada pimpinan agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan organisasi bergantung pada bagaimana para pemimpin mengatur, mempertahankan, dan menjalankan setiap rencana dengan komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan.²⁸

j. Kompensasi

Pengembangan SDI dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDI sehingga pegawai dapat menyelesaikan

²⁷ Priansa.

²⁸ Priansa.

lebih banyak tugas dengan lebih efisien dan efektif. Akibatnya, pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan untuk memenuhi lebih banyak tugas dengan lebih banyak penghasilan.

Selain tujuan internal untuk pengembangan SDI, pengembangan juga memiliki tujuan eksternal, salah satunya adalah :

a. Tuntutan Pelanggan

Dengan keterbukaan data dan informasi, karyawan cenderung lebih terbuka saat menggunakan produk dibandingkan sebelumnya. Untuk itu, bisnis harus memiliki kemampuan untuk menyiapkan karyawannya dengan profesional yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan agar pelanggan puas.²⁹

b. Globalisasi

Karena globalisasi, bisnis multinasional atau bisnis berkala global harus mempersiapkan karyawannya untuk bekerja di seluruh dunia.

c. Persaingan Bisnis

Dengan persaingan bisnis yang semakin meningkat, pengembangan SDI yang tepat

²⁹ Priansa.

diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang mampu bersaing dengan SDI organisasi.

3. Pengembangan SDI dalam Islam

Pengembangan SDI dalam Islam mencakup aspek-aspek spiritual, intelektual, sosial, dan moral.³⁰ Islam memberikan pedoman yang komprehensif untuk memandu individu dalam mengembangkan diri mereka secara holistik. Dalam pengembangan SDI, beberapa hal harus diper-timbangkan, di antaranya ialah:

a. Taqwa (Ketaqwaan)

Ketaqwaan merupakan dasar utama dalam pengembangan SDI dalam Islam. Taqwa mencakup kepatuhan terhadap perintah Allah, menjauhi larangan-Nya, dan kesadaran akan keberadaan-Nya. Dengan memperkuat hubungan dengan Allah, seseorang dapat mencapai kebijaksanaan dan ketenangan batin.

b. Ilmu (Pengetahuan)

Islam sangat menekankan pentingnya ilmu pengetahuan. Al-Quran memerintahkan untuk mencari tahu, dan Rasulullah Muhammad SAW mengatakan bahwa setiap orang yang beragama Islam harus mencari tahu.

³⁰ Hanifiyah Yuliatul Hijriah, 'Spiritualitas Islam Dalam Kewirausahaan', *Tsaqafah*, 12.1 (2016), 187–208.

Pengembangan SDI melibatkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat.

c. Akhlaq (Moralitas)

Etika dan moralitas yang tinggi merupakan bagian integral dari pengembangan SDI dalam Islam. Islam menekankan pentingnya berperilaku baik, jujur, adil, dan menghormati hak-hak orang lain. Kesadaran moral membentuk karakter seseorang dan membangun hubungan yang sehat dalam masyarakat.

d. *Ihsan* (Kesempurnaan)

Konsep *ihsan* menuntut agar setiap tindakan dilakukan dengan penuh kesadaran akan kehadiran Allah. *Ihsan* mendorong orang untuk mengejar kesempurnaan dalam segala aspek kehidupan mereka, baik dalam ibadah maupun dalam hubungan sosial.

e. *Mu'amalah* (Hubungan Sosial)

Islam memberikan pedoman dalam berhubungan dengan sesama manusia. Mengembangkan SDI melibatkan sikap hormat, keadilan, dan kasih sayang dalam berinteraksi dengan orang lain. Solidaritas sosial dan

kepemimpinan yang adil menjadi prinsip penting dalam *mu'amalah*.

f. *Tazkiyat al-Nafs* (Pembersihan Diri)

Islam mengatakan bahwa seseorang harus menghilangkan sifat-sifat buruk seperti keserakahan, iri hati, dan keangkuhan. *Tazkiyat al-nafs* melibatkan usaha untuk meningkatkan spiritualitas dan membentuk karakter yang lebih baik.

g. Usaha dan Kerja Keras

Islam menekankan pentingnya usaha dan kerja keras dalam mencapai kesuksesan. Rasulullah SAW bersabda bahwa rezeki datang dari usaha yang halal. Oleh karena itu, bekerja dengan tekun dan jujur adalah bagian dari pengembangan SDI dalam Islam.³¹

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu proses yang bisa diukur dan terkait dengan periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan yang ada dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Menurut KBBI, kinerja tidak hanya berarti hasil atau prestasi kerja yang

³¹ Nurti Budiyantri, *Model Ulul Ilmi Membentuk Kepribadian Islami* (Pasaman: CV. Azka Pustaka, 2022).

tampak, tetapi juga mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran, visi, dan misi perusahaan, yang digambarkan dalam skema strategis perusahaan.³²

Menurut Undang Ahmad Kamalludin dan Muhammad Alfian, kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencapai kualitas dan kuantitas. Dalam hal ini, karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.³³ Karyawan adalah SDI atau orang yang bekerja di organisasi, baik pemerintah atau swasta. Mereka memiliki kemampuan untuk memikirkan dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari pencatatan hasil kerja SDI dari waktu ke waktu untuk mengetahui seberapa baik SDI bekerja dan untuk melakukan perbaikan di masa mendatang. Organisasi dibagi menjadi unit kerja yang lebih kecil untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Unit-unit ini memiliki sistem kerja, mekanisme kerja, dan

³² Diana Khairani Sofyan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA', *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2.1 (2013), 18–23.

³³ Undang Ahmad Kamalludin and Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010).

³⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014).

pembagian kerja yang jelas. Istilah "kerja" berasal dari kata "unjuk kerja" atau "prestasi". Selain itu, kinerja dapat berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith, "*performance is output derives from processes human otherwise*". Kinerja adalah hasil dari tindakan manusia. Maier menyebutkan bahwa "penilaian kinerja atau prestasi merupakan hasil sukses yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan sebuah tugas".³⁵ Kinerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan standar yang ditetapkan (Desler, 2000).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pengaruh yang mereka miliki terhadap perusahaan.

2. Kinerja dalam Islam

Dalam Islam, kinerja dapat didefinisikan sebagai upaya dan tindakan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai

³⁵ Suwatno and Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2013).

dengan ajaran agama.³⁶ Kinerja dalam Islam mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, ibadah, dan hubungan sosial. Beberapa prinsip dan nilai dalam Islam yang berkaitan dengan kinerja antara lain:

a. Ikhlas

Ikhlas adalah prinsip tulus ikhlas dan bersih niat dalam menjalani aktivitas. Setiap tindakan dan usaha harus dilakukan dengan niat yang tulus, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah.

b. Adil (*'Adl*)

Keadilan adalah nilai yang sangat ditekankan dalam Islam. Seorang Muslim diharapkan untuk bertindak adil dalam semua aspek kehidupannya, baik dalam pekerjaan, keluarga, maupun masyarakat.

c. Taqwa

Taqwa disini maksudnya ialah ketakwaan kepada Allah. Seorang Muslim diingatkan untuk senantiasa menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah. Pemeliharaan taqwa

³⁶ Andi Mardiana and Asrin Saleh, 'Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam', *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2.1 (2021), 1-14.

dalam setiap aspek kehidupan akan mempengaruhi kualitas kinerja seseorang.

d. Berbuat Baik dan Bermanfaat (*Ihsan*)

Prinsip *ihsan* menekankan pentingnya berbuat baik dan membantu orang lain. Hal ini mencakup kinerja yang tidak hanya memenuhi kewajiban, tetapi juga memberikan nilai tambah dan kebaikan.

e. Tanggung Jawab (*Amanah*)

Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan *amanah* yang diberikan. Tanggung jawab ini mencakup pekerjaan, keluarga, dan *amanah-amanah* lainnya.

f. Kedisiplinan (*Tawadhu'*)

Disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban merupakan salah satu aspek kinerja yang penting dalam Islam. Seorang Muslim diharapkan untuk memiliki *tawadhu'* (kesederhanaan) dalam menghadapi pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

g. Kerja Keras (*Ijtihad*)

Islam mendorong umatnya untuk berusaha keras dan melakukan *ijtihad* (usaha maksimal) dalam segala aspek kehidupan. Kerja

keras dianggap sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang tulus.

h. Berbuat dengan Hikmah

Islam mengajarkan untuk berbuat dengan hikmah (kebijaksanaan) dalam setiap tindakan. Tindakan yang dilakukan seharusnya mempertimbangkan konsekuensi positif dan negatifnya.³⁷



³⁷ Rahmat Hidayat and Candra Wijaya, *Ilmu Pendidikan Islam: Menuntun Arah Pendidikan Islam Di Indonesia* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2016).