

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Proses *Upward Communication*

1. Pengertian Proses *Upward Communication*

Perusahaan tidak mungkin ada tanpa komunikasi, apabila tidak ada komunikasi para karyawan tidak mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya. Pimpinan tidak dapat menerima informasi koordinasi kerja yang tidak mungkin dilakukan dan perusahaan akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Untuk itu komunikasi perusahaan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa proses adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang saling terkait yang bersama-sama mengubah masukan menjadi keluaran. Pelaksanaan ini dapat dilakukan oleh manusia, alam, atau mesin dengan menggunakan berbagai sumber daya.³⁴ Artinya, proses merupakan rangkaian tindakan atau kegiatan untuk mengubah masukan menjadi keluaran dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sementara *upward communication* atau komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi.³⁵ Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas

³⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 771.

³⁵ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 116.

mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari Komunikasi ini adalah untuk memberikan umpan balik memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempumaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan.

Pentingnya *upward communication* atau komunikasi ke atas disebabkan beberapa alasan, menurut Sharma seperti dikutip oleh Pace dan Don, aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembaharuan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.³⁶ Sedangkan menurut Planty dan Machaver seperti dikutip oleh Pace dan Don komunikasi ke atas menambahkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi.³⁷

Kebanyakan analisis dan penelitian dalam komunikasi ke atas menyatakan bahwa supervisor dan manajer harus menerima informasi dari bawahan mereka yang:

- a. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan tentang pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
- b. Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.

³⁶ Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 190.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 190.

- c. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
- d. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka/rekan kerja mereka, dan organisasi.³⁸

2. Fungsi *Upward Communication*

Selain untuk menyatukan komunikasi di perusahaan ada juga beberapa fungsi penting *upward communication*. Menurut Pace, *upward communication* mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu, fungsinya sebagai berikut:

- a. Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b. Arus komunikasi ke atas memberi informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
- c. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- d. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
- e. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan

³⁸ *Ibid.*, hlm. 191.

apakah bawahan menangkap arti seperti yang dimaksudkan dari arus informasi yang ke bawah.

- f. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.³⁹

3. Faktor yang Mempengaruhi *Upward Communication*

Arus komunikasi bawahan kepada atasan tidaklah selalu berjalan lancar, bahkan seringkali mengalami ada faktor yang mendukung maupun yang menghambat dikarenakan beberapa alasan. Menurut Sharma, beberapa faktor yang menjadikan komunikasi dari bawah ke atas efektif, di antaranya:⁴⁰

- a. Komunikasi ke atas lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat pada waktunya.
- b. Komunikasi ke atas yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan dari pada komunikasi yang bersifat negative.
- c. Komunikasi ke atas lebih mungkin diterima, jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru
- d. Komunikasi ke atas mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.

³⁹ Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, *op. cit*, hlm. 191-192.

⁴⁰ Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, *op. cit*, hlm. 191-192.

- e. Komunikasi ke atas lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya tarik secara intuitif bagi penerima.⁴¹

Adapun beberapa faktor yang menghambat proses komunikasi ke bawah ke atas, di antaranya:

- a. Kecenderungan bawahan takut kepada atasan

Bahwa pegawai merasa akan mendapat kesulitan apabila mereka berbicara atau member masukan kepada supervisor dan cara terbaik untuk naik pangkat dalam perusahaan tersebut adalah sepakat dengan supervisor mereka.

- b. Ketidakpedulian atasan kepada bawahan

Pegawai sering sekali melaporkan bahwa manajer mereka tidak memperhatikan masalah mereka. Manajer mungkin tidak memberikan tanggapan terhadap masalah pegawai dan mungkin menahan komunikasi ke atas karena hal itu mungkin membuat mereka terlihat buruk dalam pandangan atasan mereka.

- c. Kurangnya apresiasi atasan kepada bawahan

Seringkali supervisor dan manajer tidak berhasil memberikan penghargaan yang nyata atau terselubung untuk mempertahankan agar saluran komunikasi ke atas tetap terbuka.

- d. Kurangnya sarana komunikasi

⁴¹ Arni Muhammad, *op. cit.*, hlm. 119.

Bisa terjadi supervisor terlalu sibuk untuk mendengarkan atau bawahan tidak dapat menemukan mereka. Bila supervisor ada di tempatnya, ia tidak tanggap pada apa yang dikatakan bawahan tersebut.

4. *Upward Communication* dalam Perspektif Islam

Setiap perusahaan berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam perusahaan, dan laporan kemajuan perusahaan. Juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Adapun manfaat komunikasi perusahaan dalam perspektif Islam, di antaranya:

- a. Memberikan harapan yang jelas
- b. Menjalinkan hubungan yang kuat
- c. Melahirkan gagasan dan inovasi
- d. Menjadi duta pelanggan
- e. Mewujudkan kerja tim yang kuat

Dalam berbagai literatur tentang *upward communication* dalam Islam, dapat ditemukan setidaknya gaya bicara atau pembicaraan (*qaulan*)

yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip atau etika komunikasi Islam, yaitu:

a. *Qaulan Sadida*

وَأَلِخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ، فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan *Qaulan Sadida* perkataan yang benar” (QS. An-Nisa’ : 9)⁴²

Qaulan Sadida berarti pembicaraan, ucapan, atau perkataan yang benar, baik dari segi substansi (materi, isi dan pesan) maupun redaksi (tata bahasa). Dari segi substansi, komunikasi Islam harus menginformasikan atau menyampaikan kebenaran, factual, hal yang benar saja, jujur, tidak berbohong, juga tidak merekayasa atau memanipulasi fakta.⁴³

b. *Qaulan Baligha*

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

“Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran dan katakanlah kepada mereka *qaulan baligha* (perkataan yang berbekas pada jiwa mereka)” (QS. An-Nisa’ : 63)⁴⁴

Kata *baligh* berarti tepat, lugas, fasih, dan jelas maknanya.

Qaulan baligha artinya menggunakan kata-kata yang efektif, tepat sasaran, komunikatif, mudah dimengerti, langsung ke pokok masalah

⁴² Al-Qur’an Surat An Nisa’ Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), hlm. 102.

⁴³ Tata Taufik, *Etika Komunikasi Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hlm. 44.

⁴⁴ Al-Qur’an Surat An Nisa’ Ayat 63, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), hlm. 130.

dan tidak berbelit-belit atau bertele-tele. Agar komunikasi tepat sasaran, gaya bicara dan pesan yang disampaikan hendaklah disesuaikan dengan kadar intelektualitas komunikan dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh mereka.⁴⁵

c. *Qaulan Ma'rufa*

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا

“Dan janganlah kamu serahkan kepada orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaan) kamu yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik” (QS. An-Nisa’ : 5)⁴⁶

Qaulan ma'rufa artinya perkataan yang baik, ungkapan yang pantas, santun menggunakan sindiran (tidak kasar), dan tidak menyakitkan atau menyinggung perasaan. *Qaulan ma'rufa* juga bermakna pembicaraan yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (*maslahat*).⁴⁷

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Ratundo dan Sackett sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.⁴⁸ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab

⁴⁵ Tata Taufik, *op. cit.*, hlm. 45.

⁴⁶ Al-Qur'an Surat An Nisa' Ayat 5, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), hlm. 101.

⁴⁷ Tata Taufik, *op. cit.*, hlm. 46.

⁴⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 188.

yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.⁴⁹

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.⁵⁰ Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.⁵¹ Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 120.

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67.

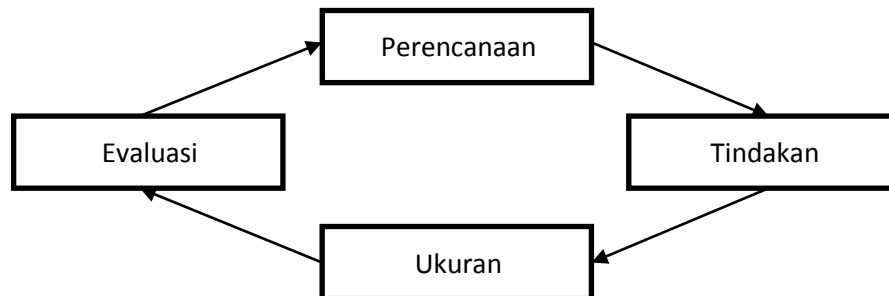
⁵¹ Ambar T dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 103.

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Siklus Manajemen Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.⁵² Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut:

⁵² Khaerul Umam, *op. cit.*, hlm. 186.

Gambar 2.1**Siklus Manajemen Kinerja**

Melihat gambar di atas, dapat dipahami bahwa siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:⁵³

a. Perencanaan

Merencanakan, menyepakati sasaran, target berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.

b. Tindakan

Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai program khusus peningkatan dan pengembangan.

c. Ukuran

Pemantauan kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.

⁵³ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Aditiya Media dan Amos, 2005), hlm. 153.

d. Evaluasi

Proses mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.⁵⁴ Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Selain itu, menurut Alex Soemadji Nitisemito, ada dua faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu : (a) hubungan dengan rekan kerja, (b) hubungan dengan pemimpin.⁵⁵

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

⁵⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 94.

⁵⁵ Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 109.

4. Pengukuran Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Harjoni Desky kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu: seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.⁵⁶

5. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

⁵⁶ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, vol. 8, No. 2, Desember 2014, hlm. 467.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.⁵⁷ Melalui firman Allah:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ
الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ﴿٩﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka Karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan” (Yunus:9)⁵⁸

Gambaran hidup yang bahagia disurga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhoan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.⁵⁹

⁵⁷ M. Dawam Raharja, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm.247

⁵⁸ Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), hlm. 280.

⁵⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1999), hlm. 253.

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah SWT. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Tekun bekerja adalah kewajiban agama

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut Islam tekun bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.⁶⁰

b. Tekun, ciri muslim yang taqwa

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan taqwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja yaitu “keridhaan Allah”. Keridhaan Allah tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Pekerja

⁶⁰ Yusuf Qardhawi, Penerjemah, Zainal Arifin dan Dahlia Husein, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Gema Insani Press, Jakarta, 1997), hlm. 112.

mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapatkan ridho Allah. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat, dan tekun.⁶¹

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Qs. at-Taubah:105)⁶²

c. Ketenangan jiwa dan istiqomah

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan dengan ketenangan jiwa, kedamaian hati dan kelapangan dada dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhin segala macam laranganNya. Tidak diragukan ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.⁶³

d. Nilai waktu bagi seorang muslim

Mukmin adalah manusia yang paling menghargai nilai waktu. Waktu adalah nikmat yang harus di syukuri dan dipergunakan sebaik-baik mungkin. Umar bin Abdul Aziz berkata “Sesungguhnya malam dan siang bekerja untuk-Mu maka bekerjalah untuk-Nya”.⁶⁴

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 113.

⁶² Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 273.

⁶³ Yusuf Qardhawi, Penerjemah, Zainal Arifin dan Dahlia Husein, *op. cit.*, hlm. 114.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 116.