

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini peneliti mamaparkan terkait dengan tinjauan pustaka yang meliputi pembahasan terkait teori dan tinjauan literatur pada setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti juga menjelaskan hubungan antar variabel yang dikembangkan antar hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memuat uraian sistematis hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan yang akan terdapat hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dari hasil pencarian yang telah dilakukan oleh peneliti, penulis menemukan beberapa skripsi, jurnal, penelitian yang relevan dan sekaligus menjadi rujukan dan pembanding dalam skripsi yang berkaitan dengan *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan budaya organisasi islami penelitian tersebut adalah:

1. Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 3 oleh Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016:1801) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif”. Hasil penelitian ini bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap perilaku kerja inovatif, dan *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja karyawan.

Relevansi antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah keduanya menunjukkan adanya variabel yang sama yakni *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif dengan melihat pengaruh dari *self efficacy* tersebut akan tetapi dalam penelitian terdahulu objek penelitian berada pada perusahaan rental di Denpasar yang mana perusahaan kelompok usaha milik ASTRA Internasional, sehingga ini menarik bagi peneliti untuk meneliti lebih dalam peranan *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan tidak hanya sebatas pengaruh terhadap variabel saja.

2. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2 oleh Ryani Dhyani Parashakti, Mochamad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih (2016:81) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap inovasi sehingga dapat meningkatkan budaya organisasi dengan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Relevansi antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah keduanya menunjukkan adanya variabel yang sama yakni perilaku kerja inovatif karyawan dimana pada penelitian ini menjelaskan inovasi sebagai tolak ukur dalam organisasi dengan melihat adanya ide, gagasan yang mengalir untuk dapat diimplementasikan, maka peneliti merasa tertarik untuk menganalisis lebih dalam perilaku kerja inovatif karyawan dengan melihat peranan *self efficacy*.

3. Jurnal Empati Vol. 7 No. 1 Oleh Komang Veni Widiyanti Dan Dian Ratna Sawitri (2018:406) yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak”. Hasil penelitian ini diperoleh yaitu berdasarkan analisis regresi sederhana terdapat hubungan yang positif serta berpengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif, semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan begitupula sebaliknya. Relevansi pada penelitian terdahulu yaitu dimana perilaku kerja inovasi menjadi pendorong yang penting dalam menjaga kinerja organisasi dengan iklim organisasi yang menjadi variabel, karena minim penelitian mengenai perilaku kerja inovatif karyawan pada lembaga keuangan syariah maka peneliti tertarik untuk meneliti perilaku kerja inovatif karyawan dengan variabel yang berbeda yaitu *self efficacy* pada lembaga keuangan syariah.
4. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 19 No. 1a oleh Dian Trikusuma Wardhani dan Yupiter Gulo (2017:212) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif”. Hasil dari penelitian ini yaitu Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Relevansi dari penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama yaitu

perilaku kerja inovatif serta *self efficacy* sehingga memberikan referensi terhadap peneliti tetapi dalam penelitian terdahulu hasil dari penelitian, variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sehingga peneliti tertarik untuk meneliti variabel dari *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif pada lembaga koperasi syariah dengan memperdalam peran dari *self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

5. Jurnal CBAM Vol. 1 Nomor 2 oleh Diah Ayu Kusumawati (2015:233) yang berjudul “Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi”. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami. Bahwa gaya kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pemimpin di Universitas Islam Sultan Agung Semarang baik dan dapat mempengaruhi perilaku kerja islami dari dosen serta karyawan di dalam Universitas Islam Sultan Agung Semarang, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan islam terhadap etos kerja islam, terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja islam terhadap perilaku kerja islami dan seluruh variabel yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami yaitu, yang pertama budaya organisasi islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan islam terhadap perilaku kerja islami. Relevansi dengan penelitian terdahulu yaitu memiliki variabel yang sama terdapat pada perilaku kerja islami sehingga memberikan

referensi terhadap peneliti tetapi dalam penelitian terdahulu hasil dari penelitian.

6. Jurnal EKOBIS Vol. 15 No. 2 oleh Bondan Ndaru Prayudhayanti (2014:19) yang berjudul “Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif melalui Budaya Organisasi”. Hasil penelitian terdahulu budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi serta budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan perilaku inovatif guru-guru SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan yaitu bahwa upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif dapat melalui budaya organisasi. Relevansi dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif, sehingga dapat menjadi referensi penelitian terdahulu bahwa perilaku kerja inovatif disebabkan oleh budaya organisasi.
7. Jurnal JIMMUNIKOM Vol. 02 No. 01 oleh Rifky Riansyah (2014:01) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan

kemampuan, berpengaruh terhadap kreatifitas, dan inovasi, kreatifitas berpengaruh terhadap inovasi serta kreatifitas dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Relevansi dengan penelitian terdahulu yaitu dapat memperkuat bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku inovatif yaitu dengan adanya budaya organisasi. Sehingga dapat menjadi sumber referensi dalam penelitian ini.

8. Jurnal *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1 oleh Yulan, Innocentius Bernarto (2017:114) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Pada penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi,. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh yayasan sehingga akan mempengaruhi karyawan untuk menjaga komitmen dalam organisasi. Dan juga terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy*, dengan keyakinan diri yang tinggi dimiliki pada karyawan maka karyawan akan terus melakukan pekerjaan dan memilih untuk tetap bertahan didalam organisasi. Relevansi dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel yang sama dalam penelitian yaitu *self efficacy* dan budaya organisasi, namun budaya organisasi ini berbeda dengan peneliti. Pada penelitian ini budaya organisasi yang terdapat yaitu budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai islam yang sesuai dengan studi kasus pada penelitian ini.

9. Jurnal *Binus Business Review* Vol. 5 No. 1 Mei oleh Jerry Marcellinus Logahan, Aditya Indrajaya, Astrid Wahyu Proborini (2014: 396) yang berjudul “Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif Dan *Self – Esteem* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. Stannia Binekajasa”. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa Perilaku Inovatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB , *Self-Esteem* mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB , Perilaku Inovatif dan *Self-Esteem* mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB PT. Stannia Binekajasa. Relevansi dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjelaskan tentang perilaku kerja inovatif pada penelitian ini namun pada penelitian ini perilaku kerja inovatif sebagai variabel independen berbeda dengan peneliti dimana dijadikan sebagai variabel dependen.
10. Jurnal *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 1 Oleh Iriana Ismail (2016:35) berjudul “Peran *Self Efficacy* dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Indonesia”. Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh terbesar dari *self efficacy* terhadap kinerja perkoperasian ialah *magnitude*, *generality* dan *strength*. Relevansi dengan penelitian ini yaitu sama menjelaskan tentang *self efficacy* pada penelitian terdahulu pada koperasi Indonesia namun pada penelitian ini pada koperasi syariah. Penelitian terdahulu lebih menjelaskan kepada peningkatan kinerja koperasi namun pada penelitian ini menjelaskan kepada perilaku kerja inovatif pada karyawan koperasi syariah.

B. Kerangka Teori

1. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Ismail (2016) *Self efficacy* merupakan sebagai keyakinan diri dari individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan serta melakukan tindakan atau sikap yang dianggap perlu agar mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Baron dan Byrne (1991) dalam Al Musadieq (2016) efikasi diri (*self efficacy*) sebagai evaluasi individu mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Keitner dan Kinicki (2003) dalam Venna, Endang dan Cahyo (2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan individu untuk dapat meyakinkan dirinya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu. Dalam konteks penelitian ini yang akan diteliti adalah peranan dari *self efficacy* dari individu karyawan, sehingga nantinya peneliti akan mencari tahu kemampuan individu dalam meyakinkan dirinya dalam mengerjakan tugas sehingga harapannya ketika ada *self efficacy* dari dalam individu karyawan maka individu akan lebih mampu untuk berinovasi.

b. Dimensi *self efficacy*

Dimensi *self efficacy* menurut Bandura dalam Ismail (2016:39) memiliki tiga dimensi yaitu,

1) Tingkat (*level*).

Yaitu persepsi diri individu tentang kemampuannya untuk memperoleh tingkah laku atau perilaku yang akan diukur dengan tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Maka dengan tingkatan kesulitan yang dimiliki akan mampu mengindikasikan dimensi kecerdasan, tenaga, serta akurasi yang dibutuhkan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kerja. Jika individu karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu bahwa dirinya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit sedangkan jika individu memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu menyelesaikan tugas yang mudah saja.

2) Keluasan (*generality*).

Yaitu individu menilai keyakinannya berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana penguasaan individu dengan bidang atau tugas pekerjaan. Maka jika individu dengan *self efficacy* yang tinggi mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk dapat menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan jika individu dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang

diperlukan dalam menyelesaikan tugas karena rendahnya penguasaan individu terhadap beberapa bidang pekerjaan.

3) Kekuatan (*strenght*).

Yaitu pada dimensi ini lebih menekankan pada tingkatan kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Maka *Self efficacy* menjadi dasar dalam melakukan usaha yang keras, bahkan jika menemukan hambatan-hambatan dalam pekerjaan. Jika individu karyawan yang memiliki tingkat kekuatan yang tinggi dengan memiliki keyakinan diri kuat akan kompetisi maka karyawan tidak akan mudah untuk menyerah, putus asa atau frustrasi dalam menghadapi hambatan serta memiliki kecenderungan untuk menadaptkan keberhasilan yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki kekuatan yang rendah.

Rasa percaya diri menurut islam terdapat dalam Q.S. Ali-Imran ayat 139:

(139) وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."(QS.Ali Imran:139)

Perintah Allah SWT kepada umat manusia yang beriman agar selalu merasa percaya diri tidak boleh lemah dan berkecil hati terhadap apa yang telah terjadi karena Allah SWT telah meletakkan

seseorang itu berada pada derajat yang tinggi diantara manusia yang lain (Nadhofa,2018:27).

2. Perilaku kerja inovatif

a. Pengertian perilaku kerja inovatif

Menurut Farr dan Ford dalam Wardhani dan Gulo (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif yaitu bentuk perilaku dengan tujuan untuk mencapai inisiasi serta pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi. Menurut Inkeles, *et al* dalam Wardhani dan Gulo (2017) mengartikan sebagai bagian proses dari modernisasi yang dikaitkan pada perilaku kerja inovatif sebagai bagian dari proses perubahan dalam kehidupan masyarakat, dengan diikuti oleh perubahan sikap, sifat serta gaya hidup individu dalam bermasyarakat. Menurut West dan Farr (1989) dalam Wardhani dan Gulo (2017) perilaku kerja inovatif yaitu penemuan, pengalaman serta pengaplikasian dari ide, proses, produk dan prosedur yang baru lalu digunakan ke dalam organisasi untuk mendapatkan manfaat terhadap performa kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat luas. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan suatu bentuk perilaku individu akan penemuan, pengalaman dengan mengimplementasikan ide-ide, gagasan, proses, produk, hingga prosedur baru untuk digunakan dalam organisasi serta berguna.

b. Indikator perilaku kerja inovatif

Indikator perilaku kerja inovatif menurut Jensen (2000) dalam Aditya dan Ardhana (2016) terdiri dari beberapa indikator yaitu,

1) Generasi ide (*idea generation*)

Indikator ini mengacu pada pengembangan serta dari penggunaan ide-ide yang memberi banyak manfaat bagi organisasi sendiri. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terhadap upayanya dalam mencari metode kerja yang baru. Dalam bekerja individu dapat mencari metode kerja yang baru yang dapat meningkatkan kinerjanya agar bermanfaat bagi perusahaan.

2) Promosi ide (*idea promotion*)

Indikator ini mengacu pada perilaku individu yang bertujuan menjual ide inovatifnya pada rekan kerjanya ataupun pada atasannya sekalipun. Pada indikator ini dapat diukur dari bagaimana tanggapan dari responden pada upayanya untuk mendapatkan persetujuan dari berbagai pihak seperti atasan ataupun rekan kerjanya sehingga ide inovatif yang dimiliki individu dapat tersampaikan. Dapat mengkonsultasikan ide barunya hingga membicarakannya kepada atasan akan ide barunya yang membawa manfaat agar dapat diterapkan di lingkungannya bekerja.

3) Impelementasi ide (*idea implementation*)

Indikator mengacu pada penyertaan perilaku individu yang mengarah untuk realisasi serta pengaplikasian ide atau gagasannya di tempatnya bekerja. Pada indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana cara individu untuk mewujudkan ide-ide barunya tersebut menjadi aplikasi atau program yang dapat digunakan. Ide baru yang telah diajukan sehingga dapat diterapkan didalam lingkungannya bekerja serta membawa manfaat bagi sekitar.

Dari indikator perilaku kerja inovasi diatas menurut Jenssen (2000) yang telah diuraikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator perilaku kerja inovasi dibagi menjadi beberapa indikator yaitu generasi ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan impelementasi ide (*idea implementation*).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif

Menurut Etikariena dan Muluk (2014) dalam Bobo (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif yaitu:

1) Faktor Internal

a) Tipe Kepribadian

Individu yang memiliki tipe kepribadian ialah individu yang mampu serta berani menanggung resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat. Sehingga orang

yang menyatakan dirinya mampu akan dengan mudah untuk munculnya perilaku kerja inovatif.

b) Gaya individu memecahkan masalah.

Individu yang mempunyai gaya dalam pemecahan masalah bersifat intuitif dapat memberikan ide sehingga menghasilkan solusi yang baru. Individu seperti ini dapat dengan mudah menyesuaikan beradaptasi dengan cepat akan kondisi yang terjadi untuk dapat memecahkan masalah yang terjadi didalam lingkungan kerja.

2) Faktor Eksternal

a) Kepemimpinan

Jika bawahan yang kurang menjaga hubungan baik antar bawahan dan atasannya, hal ini dapat menjadikan perilaku inovatif individu kurang terlihat, tetapi jika individu karyawan memiliki hubungan baik dengan atasannya, maka dapat memunculkan perilaku inovatif pada diri karyawan.

b) Dukungan dalam berinovasi

Dukungan yang berasal dari orang-orang sekitar dapat membantu individu karyawan dalam berperilaku inovatif, tetapi bukan hanya dukungan dari orang dalam pun bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut. Sehingga dukungan orang sekitarnya bekerja seperti rekan

kerja sangat mampu untuk individu berinovatif karena lingkungan sekitarnya mendukung dirinya.

c) Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan pekerjaan berasal dari perusahaan tempatnya bekerja yang cenderung memicu semangat karyawan dalam berperilaku inovatif, sehingga menjadi sebuah dorongan tersendiri bagi karyawan. Akibat yang muncul dari adanya adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi adalah berperilaku inovatif.

d) Iklim psikologis

Iklim psikologis menunjukkan bagaimana lingkungan tempatnya bekerja dipersiapkan dan di interpretasikan oleh karyawan.

d. Karakter individu dengan perilaku kerja inovatif

Menurut George dan Zhou (2001) dalam Sujarwo (2017) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku kerja inovatif ada beberapa karakter yaitu,

- 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru.
- 2) Menghasilkan ide-ide kreatif
- 3) Memajukan serta memperjuangkan ide-ide tersebut ke orang lain.
- 4) Meneliti serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.

- 5) Mengembangkan rencana serta jadwal yang matang untuk dapat merealisasikan ide baru tersebut.

3. Budaya Organisasi Islami

a. Pengertian budaya organisasi islami

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi merupakan sebuah sistem dimana para anggota organisasi menganutnya bersama sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut R. Denison dalam Umam (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan sebagai landasan serta perilaku yang gunanya untuk meningkatkan atau menguatkan dari prinsip-prinsip tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islami menurut Diah (2015) yaitu suatu sistem makna dengan nilai-nilai, kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut didalam organisasi tersebut menjadi sebuah rujukan dalam bertindak serta membedakan dengan organisasi lainnya.

b. Nilai-nilai Islami

Pembahasan nilai-nilai islami pasti akan terkait dengan Al-Qur'an sebagai pedoman bagi umatnya. Nilai-nilai islami ini merupakan sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai pedoman bagi umatnya. Nilai-nilai islami ini pun merupakan himpunan akhlak yang membentuk kepribadian muslim

yang unggul, dengan berupaya memberikan sumbangan kepada masyarakat, bekerjasama dan berusaha kearah pembentukan diri, keluarga dan aqidah. Sehingga terdapat tiga aspek yang mendasar sebagai kewajiban dan tujuan hidup manusia di dunia, ketiga aspek itu adalah sebagai berikut:

- 1) Aqidah, berarti pula janji karena janji merupakan ikatan kesepakatan antara dua orang yang mengadakan perjanjian. Aqidah Islam dalam Al-Qur'an disebut iman yakni bukan hanya berarti percaya melainkan keyakinan yang mendorong seseorang muslim untuk berbuat. Seorang dinyatakan iman bukan hanya percaya terhadap sesuatu, melainkan kepercayaan itu mendorongnya untuk mengucapkan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinannya.
- 2) Akhlak, merupakan pola tingkah laku yang baik maupun buruk. Akhlak seseorang merupakan buah hasil didikan ibadah pokok sedangkan ibadah itu sendiri adalah pancaran keluar dari iman. Maka akhlak manusia yang baik itu adalah hasil daripada ibadah kepada Tuhan karena tidak mungkin ada akhlak yang bertakwa tanpa ibadah.
- 3) Ibadah, merupakan penghambaan seorang manusia kepada Allah SWT sebagai pelaksanaan tugas hidup selaku makhluk yang diciptakan kepada Allah.

Dengan demikian nilai-nilai islami terangkum dalam tiga unsur pokok struktur agama Islam yaitu aqidah, akhlak dan ibadah. Ketiga unsur ini merupakan satu kesatuan dalam ajaran Islam. Oleh karena itu ketiga unsur ini seharusnya dimiliki oleh diri seorang muslim.

c. Adapun perilaku dengan nilai-nilai islami yang terdapat pada Al-Qur'an dalam penelitian Muchlis (2012) yaitu:

1) Komitmen dalam perjanjian kerja.

Individu yang memiliki komitmen dalam perjanjian kerja memudahkan seseorang tersebut menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan *jobdesc* yang tertera pada perjanjian kerja.

2) Profesional dalam bekerja.

Menjaga hubungan dalam bekerja dengan rekan kerja sangat penting dengan profesionalitas, fokus dalam bekerja tidak mencampuradukan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan kerja di dalam lingkungan kerja.

3) Bekerja secara sungguh-sungguh.

Dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah totalitas melakukannya dengan niat yang sungguh bahwa bekerja merupakan suatu ibadah.

4) Amanah serta bertanggung jawab.

Menjaga suatu kepercayaan yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab bahwa apa yang dicapainya semua akan dipertanggung jawabkan sesuai dengan porsinya.

5) Loyalitas dalam bekerja.

Individu dengan memiliki loyalitas bekerja akan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

d. Indikator dalam budaya organisasi islami

Menurut Muhammad (2004:264) indikator dalam nilai-nilai budaya kerja islami yaitu:

- 1) Komitmen dan konsisten. Dalam bekerja karyawan harus menjaga komitmen dalam perjanjian kerja serta menaatinya dengan menjaga konsistensi dalam bekerja.
- 2) Wewenang dan tanggungjawab. Menjaga tanggung jawab merupakan nilai yang harus dipegang teguh setiap karyawan agar tidak terjadi penyelewengan dalam bekerja.
- 3) Keikhlasan dan kejujuran. Dalam bekerja harus memunculkan niat yang ikhlas dengan pengharapan Ridho Allah semata dengan bekerja penuh kejujuran yang utama.
- 4) Kreativitas dan kepekaan. Dalam bekerja diharuskan setiap karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga mampu menghadapi persaingan di dunia luar serta menjaga kepekaan dengan setiap rekan kerja.

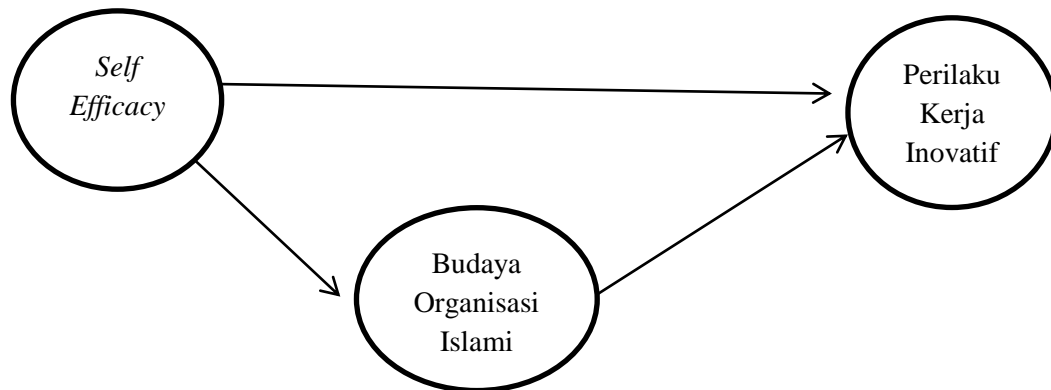
- 5) Kepemimpinan dan keteladanan. Dalam bekerja kepemimpinan dengan memegang teguh nilai islami bersumber dari Rasulullah SAW merupakan keteladanan yang wajib dicontoh.
- 6) Kebersamaan dan dinamika kelompok. Dalam bekerja menjaga kebersamaan dalam menghadapi kesulitan menjadi kunci utama agar terus terjalin komunikasi yang baik antar kelompok.
- 7) Keakurasian dan kecepatan. Dalam bekerja kecepatan dan keakurasian menjadi keharusan dan harus dipertahankan agar terus bergerak mencapai tujuan yang diinginkan.
- 8) Rasionalitas dan kecerdasan emosi. Dalam bekerja karyawan dengan pikiran emosional dan rasional sangat berkaitan erat saling melengkapi, emosi memberikan masukan dan informasi kepada pikiran rasional.
- 9) Keteguhan dan ketegasan. Dalam bekerja karyawan seharusnya teguh dalam memegang prinsip tetapi tetap luwes dalam mengoreksi kesalahan dan tidak ragu-ragu.
- 10) Disiplin dan keteraturan kerja. Dalam bekerja karyawan diwajibkan menjaga kedisiplinan dalam bekerja ini merupakan contoh karyawan yang siap untuk bekerja dengan teratur sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.
- 11) Keberanian dan kearifan. Dalam bekerja penting menjunjung tinggi keberanian dalam mengemukakan pendapat jika benar

dan jika salah menghindari kemungkaran terjadi disekelilingnya dalam bekerja.

- 12) Dedikasi dan loyalitas. Dalam bekerja penting perlunya loyalitas karyawan dalam bekerja dengan mencurahkan seluruh keahlian yang dimilikinya dengan dedikasi penuh pada pekerjaannya.
 - 13) Semangat dan motivasi. Dalam bekerja karyawan perlu menjaga semangat serta motivasi yang tinggi agar dapat memberikan dorongan dalam bekerja.
 - 14) Ketekunan dan kesabaran. Dalam bekerja semua butuh proses yang tidak instan butuh pengorbanan, kesabaran diimbangi dengan ketekunan yang menjadikan pekerjaan menjadi
 - 15) Keadilan dan keterbukaan. Dalam bekerja Rasulullah pun menerapkan keadilan dalam bekerja serta bersikap keterbukaan yang terus dipertahankan.
 - 16) Penguasaan ilmu dan teknologi. Dalam bekerja tantangan terus ada dengan perkembangan teknologi menjadikan karyawan harus mampu menguasai ilmu yang mendalam dan teknologi sebagai pendamping yang bersatu padu.
- e. Menurut Muhammad (2004:263) adapun manfaat budaya organisasi islami bagi berbagai pihak terkait yaitu sebagai berikut:
- 1) Bagi karyawan muslim. Dapat memberikan dorongan dalam hal:
 - a) Kesempatan berperan
 - b) Berprestasi

- c) Aktualisasi diri
 - d) Mendapatkan pengakuan
 - e) Penghargaan
 - f) Kebanggaan kerja
 - g) Rasa ikut memiliki dan bertanggung jawab
 - h) Meningkatkan memimpin dan
 - i) Memecahkan masalah
- 2) Bagi perusahaan tempat bekerja. Budaya organisasi islami dan perusahaan akan mampu:
- a) Meningkatkan kerjasama
 - b) Mengefektifkan koordinasi
 - c) Integrasi dan sinkronisasi
 - d) Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja
 - e) Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif
 - f) Mengeliminasi hambatan psikologis dan kultural
 - g) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan
 - h) Mendorong kreativitas karyawan

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pembentukan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan dari setiap hubungan secara logis antara dua variabel atau lebih yang dapat diungkapkan dalam sebuah bentuk pernyataan. Hipotesis bertujuan untuk menganalisis permasalahan. Yang merupakan pernyataan sementara yang perlu di uji kebenarannya (Sekaran, 2009:135). Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka seperti yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

1. *Self efficacy* terhadap budaya organisasi islami

Self efficacy merupakan kepercayaan yang muncul dari dalam diri individu akan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya agar mencapai tujuannya (Venna *et al*, 2017:164). Faktor dari *self efficacy* salah satunya yaitu faktor budaya, budaya dapat memberikan pengaruh kepada *self efficacy* melalui nilai, kepercayaan dan proses

pengaturan diri yang memiliki fungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* juga sebagai keyakinan akan *self efficacy*. Jika di dalam organisasi terdapat budaya organisasi yang berlandaskan islami dan membawa dampak positif dalam perusahaan maka akan mampu meningkatkan *self efficacy* dalam bekerja. Sehingga dari budaya organisasi islami yang positif didalam organisasi tentunya akan menambah kepercayaan diri pada karyawan dalam mengapresiasi pendapatnya. Dalam penelitian Kwan dan Eddy (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari budaya organisasi dan *self efficacy* karyawan melalui pengujian *inner model* menunjukkan sebesar 0,535. Dengan adanya budaya organisasi dalam perusahaan dapat memberikan dampak pada karyawan dengan merasa turut terlibat menjadi bagian dari organisasi sehingga dengan keterlibatan tersebut memberikan dorongan pada rasa kepercayaan individu dalam bertindak. Sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah **$H_1 = self\ efficacy\ berpengaruh\ positif\ terhadap\ budaya\ organisasi\ islami\ pada\ BMT\ Bina\ Ihsanul\ Fikri$**

2. Budaya organisasi islami terhadap perilaku kerja inovatif

Dalam penelitian Bondan Ndaru (2014) menyatakan hasil bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan hasil t-statistik sebesar $(2,756) > t\text{-tabel} (1,671)$. Maka hasil ini memberikan artian bahwa

dengan adanya budaya organisasi yang kuat bahwa akan membuat karyawan untuk dapat berfikir, berbuat, berperilaku sesuai yang telah ditetapkan ada pada organisas. Sehingga kesesuaian yang terbentuk dari masing-masing individu karyawan didalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk dapat berperilaku inovatif dalam bekerja.

Hasil olah data dari penelitian terdahulu diatas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Desphande and Farley (2004), Hult et al. (2004) di dalam penelitian Bondan (2014) bahwasannya keterkaitan budaya organisasi merupakan determinan utama bagi perilaku kerja inovatif, juga menekankan pada aspek lingkungan pada organisasi yang berorientasi pada budaya riset dan pengembangan sebagai faktor penting perusahaan dalam menghadapi persaingan. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₂ = budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

3. *Self efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif.

Dalam studi sebelumnya pada penelitian Dewa Nyoman dan Komang Ardan (2016) telah ditemukakan bahwa berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda nilai Sig. pada variabel *self efficacy* sebesar 0,000 dan lebih kecil dari alpa 0,05. Sehingga hasil ini memberikan bukti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan semakin tinggi *self efficacy* yang dihasilkan individu maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang timbul pada diri karyawan. Hasil penelitian pun diperkuat oleh penelitian terdahulu pada hasil penelitian Hsi-Chi Hsiao et al., (2011), Wahyuningrum,dkk. (2012), dan Momeni et al., (2014) yang menyatakan bahwasannya *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Maka dari beberapa penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₃ = *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.