

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori

Tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu adalah sebuah bagian dari penelitian untuk menganalisa penelitian terdahulu sebagai acuan referensi dan tolak ukur penelitian yang sedang di kerjakan agar penelitian ini lebih terperinci dan mempunyai fokus tersendiri sehingga penelitian ini dapat di pahami dan mengerucut dalam sebuah fokus analisa pemikiran.

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai referensi dalam memahami sebuah teori variabel yang bersangkutan atau sekiranya sama, juga bisa menjadi pembanding teori variabel sebuah penelitian dengan tujuan mencari sebuah teori yang cocok dan sekiranya sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam skripsi ini.

Landasan teori adalah pondasi awal sebuah penelitian skripsi karena dalam penelitian ini teori-teori dari tokoh pemikiran dan teori-teori sosial sangat di butuhkan untuk sebuah awalan landasan penelitian, bisa digunakan untuk referensi mau pun pembanding atau menjadi indikator penelitian dalam menentukan nilai-nilai atau objek penelitian.

Awal mula pembuka pemikiran dalam menentukan arah penelitian serta ranah penelitian, teori-teori yang sudah terkumpul akan di jadikan dalam satu narasi khusus yang nantinya narasi tersebut akan menjadi acuan dalam menentukan sebuah penelitian.

1. Tinjauan Pustaka

a. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu sekumpulan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan dengan variabel yang salah satunya sama dan dapat di jadikan sebagai rujukan atau pembandingan dalam sebuah penelitian, dalam penelitian terdahulu ini berguna sebagai landasan perbandingan dan pengambilan sebuah potongan pemikiran penelitian yang berguna sebagai penunjang sebuah penelitian.

Dalam penelitian terdahulu ini terdiri dari persamaan dan perbedaan penelitian dan hasil penelitian yang berguna sebagai referensi landasan sebuah penelitian dalam memulai sebuah penelitian, juga sebagai bahan acuan dalam pengambilan sebuah metode penelitian dan juga sebagai bahan acuan dalam menentukan kerangka berfikir dan teori-teori serta indikator penelitian.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini terdiri dari beberapa jurnal penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian ini. Berikut adalah jurnal penelitian yang di jadikan dalam tinjauan pustaka:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Agam Hyansantam Maulana, Imron Arifin, Raden Bambang Sumarsono, 2019.	KEPEMIMPINAN PROFETIK ISLAM OLEH KEPALA MADRASAH	Pada umumnya kepemimpinan sebagai ilmu pengetahuan dan merupakan cabang dari ilmu, khususnya untuk ilmu administrasi negara. Berbeda dengan teori	Perbedaan dalam jurnal karya Agam Hyansantam dan kedua rekannya dengan penelitian ini adalah, peran profetik dalam penelitian ini sebagai konsep pemikiran dalam

			<p>kepemimpinan profetik dalam pandangan manajemen pendidikan Islam. Karena kepemimpinan profetik dalam paradigma <i>amar ma'ruf- nahi munkar & tu'minuna billah</i> merupakan khalifatullah yang mampu mengemban dan sekaligus menjadi seorang manajernya Allah SWT dimuka bumi dimana ia secara substansial harus menjadi penggerak, pendobrak, dinamisator, dan kordinator daalam menyampaiakn pesan-pesan Tuhannya untuk mencapai satu tujuan yaitu terciptanya tatanan kehidupan yang dalam istilah agama disebut dengan bangunan kemasyarakatan yang <i>baldatun thayyibatun warabbun ghafur</i>.</p>	<p>melaksanakan kepemimpinan dan nilai-nilai yang diambil tidak seluas profetik penelitian saya karena dalam jurnal ini yang menjadi penjabaran profetik adalah shidiq amanah tabligh dan fatonah, sedangkan dalam penelitian ini sebenarnya unsur tersebut bisa di masukan dalam unsur Transendensi, Liberasi dan Humanisasi sehingga bisa lebih luas cakupannya.</p>
2.	Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman, 2019.	<p>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA UNGGUL NEGERI 2 BOARDING SCHOOL</p>	<p>Dari penilitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepeimimpinan kepala sekolah berdampak kepada kinerja guru: 1. Besarnya koefisien korelasi budaya organisasi adalah sebesar 0,368; sedangkan kontribusi variabel budaya</p>	<p>Dalam penelitian saya dan jurnal ini ada perbedaan yaitu kepada variabel, dalam jurnal ini budaya organisasi lebih mengarah kepada kepemimpinan sedangkan dalam penilitian saya budaya organisasi lebih mengarah kepada kondisi sosial atau iklim kantor serta</p>

		KOTA BANDA ACEH	<p>organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 13,54% sedangkan sisanya 86,46% di tentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Besarnya koefisien korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,342; adapun kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 11,70% sedangkan sisanya 88,70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengembangkan kemampuan dan komitmen kerja.</p> <p>4. Kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel (X₁) dan (X₂) terhadap (Y) = R₂ x 100% atau 0,455₂ x 100% = 20,70% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.</p>	<p>lebih mengarah kepada religiusitas, intelektualitas dan humanitas sehingga dapat membangun karakter dan etika dalam berkerja. Dan latar belakang yang menjadi lapangan penelitian juga berbeda, dalam jurnal penulis lebih fokus kepada penididkan dan sekolah oleh sebab itu sasaran utama adalah guru sedangkan dalam penelitian saya mengarah kepada karyawan dan yang menjadi lapangan adalah BMT.</p>
3.	Wasehudin,	KEPEMIMPINAN	Pertama gaya	Perbedaan penelitian

	2018.	<p>PROFETIK DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM</p>	<p>kepemimpinan kepala MI Muhammadiyah 03 Jogoroto menerapkan kepemimpinan profetik islam yaitu: 1. Memberikan porsi besar kepada ketua panitia dan seluruh elemen sekolah dalam menyampaikan pendapat 2. Menghargai dan mengapresiasi pendapat kawan-kawan 3. Melibatkan semua anggota dan elemen dalam mengambil sesuatu keputusan 4. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas Kedua tanggapan dari warga madrasah 1. Sangat setuju dengan kepemimpinan profetik dalam memimpin madrasah 2. Kepemimpinan profetik merupakan contoh dari suri tauladan Nabi Muhammad yang sangat dianjurkan untuk ditiru Kemudian nilai <i>sidiq amanah dan fathonah</i> juga merupakan pedoman.</p>	<p>ini sipenulis jurnal memfokuskan kepada budaya kepemimpinan serta lebih mendalam kepada teori leader. Dalam jurnal ini penulis lebih mengutamakan peran manajemen kepemimpinan sebagai budaya dengan landasan kepemimpinan profetik.</p>
4.	Muhammad Fadli, 2018.	<p>INTERNALISASI NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN PROFETIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.</p>	<p>Kepemimpinan dapat difahami dan dimaknai sebagai proses memengaruhi orang lain untuk mau terlibat dan untuk membawa perubahan menuju masa depan yang di inginkan.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel yang dipengaruhi jika dalam penelitian yang saya tulis berdampak pada kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian yang ditulis oleh Muhammad Fadli</p>

			<p>Dalam islam kepemimpinan adalah Imam yang mencontoh perbuatan Nabi Muhammad teladan dan sempurna dimilikinya, ia memiliki sifat-sifat yang menjadikannya ilmu kepemimpinan yang di sebut ilmu profetik: <i>shididiq amanah tabligh dan fathanah</i> inilah yang di internalisasikan dalam kepemimpinan yang berdampak kepada model manajer yang islami dan membebaskan manusia berpendapat sebagai wujud intelektual yang sudah terpasung akan muncul untuk meberikan gagasannya. Kepemimpinan nabi dapat di praktikan dijadikan untuk mewarnai corak manajemen pendidikan islam.</p>	<p>ini lebih mengarah kepada lembaga pendidikan islam.</p>
5.	<p>Arief Yudho Prasetyo, Andi Sularso, Handriyono, 2018.</p>	<p>PENGARUH KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN, MUTASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, yaitu : (a) Kepercayaan terhadap pimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan tidak dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai; (b) Mutasi kerja berpengaruh terhadap signifikan motivasi</p>	<p>Perbedaan dalam tulisan jurnal yang di tulis oleh si penulis dengan penelitian adalah budaya organisasi juga berpengaruh kepada motivasi.</p>

			<p>kerja. Mutasi yang dilakukan dengan baik maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat;</p> <p>(c) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai;</p> <p>(d) Kepercayaan terhadap pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepercayaan terhadap pimpinan yang diterapkan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai;</p> <p>(e) Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila mutasi kerja dilakukan sesuai prosedur maka kinerja juga akan meningkat;</p> <p>(f) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja;</p> <p>(g) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja juga akan meningkat.</p>	
6.	Ahmad Anwar, 2017.	TIPE KEPEMIMPINAN PROFETIK KONSEP DAN	Konsep kepemimpinan sebenarnya adalah mencotok dari perilaku	Dalam jurnal ini kepemimpinan profetik adalah di bagi menjadi 2 sifat yaitu

		IMPLEMENTASINYA DALAM KEPEMIMPINAN DIPERPUSTAKAAN	Nabi Muhammad. Model kepemimpinan situasional yang dicontohkan beliau mampu menempatkan tipe-tipe kepemimpinan sesuai konteksnya. Pertama adalah kepemimpinan yang Otoriter kedua <i>Laissez faire</i> dimana dapat diterapkan strategi dalam mengelola perpustakaan dan ketiga adalah Demokratis dimana kepala perpustakaan bisa menyusun program-program kerja yang akan dilakukan di perpustakaan.	teori sifat, teori perilaku, teori situasional. Dalam jurnal ini memperdalam teori kepemimpinan yang dilakukan oleh nabi melalui sifatnya.
7.	Puti Archianti Widiasih, 2017.	PERAN KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MEMBANGUN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan profetik dengan keterlibatan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,262$ sig 0,00 2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan keterlibatan kerja dengan korelasi sebesar $r = 0.258$ sig 0.00 3. Kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi	Perbedaan dalam profetik yang dianut oleh sipenulis dengan penelitian saya adalah, indikator profetik yang di lampirkan dalam karya tulis jurnal tersebut, penulis lebih mengedepankan sifat-sifat kepemimpinan seperti sidhiq, amanah dan fathonah. Dan dalam jurnal ini lebih mengedepankan keterikatan kerja karyawan sedangkan dalam penelitian saya lebih mengedepankan kinerja karyawan.

			<p>keterikatan kerja karyawan sebesar $R^2 = 0.112$</p> <p>Kepemimpinan profetik dapat memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, juga pemberdayaan psikologis juga dapat memperngaruhi keterikatan kerja karyawan.</p>	
8.	Ni Made Ria Setyawati dan I Wayan Suwartana, 2014.	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN.</p>	<p>Kesimpulan dalam penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang sifatnya gaya kepemimpinan tersebut adalah Demokratis, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja namun berbeda dengan lembaga perkreditan karena budaya organisasi malah berpengaruh negatif hal ini dipengaruhi oleh faktor lingkup kerja serta ada variabel lain yang memperngaruhi kinerja seperti SDMnya.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini adalah arah tujuan penelitian yang memasukan variabel kepemimpinan dan studi kasus yang berbeda dengan skripsi yang saya garap.</p>
9.	Nel Aryanti, 2014.	<p>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI</p>	<p>Dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Di buktikan dengan hasil penelitian kuantitatif yang di lakukan</p>	<p>Dalam jurnal ini memiliki perbedaan yaitu dalam penulisan variabel, dalam skripsi saya ada variabel profetik sedangkan dalam penelitian jurnal ini tidak ada.</p>

			dalam jurnal tersebut, dari angkanya menjelaskan bahwa ada pengaruh yang besar antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.	
10.	Dewi Sandy Trang, 2013.	GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dalam jurnal yang ditulis oleh si penulis juga terdapat perbedaan antara lain adalah penambahan variabel kepemimpinan yang dalam skripsi yang saya kerjakan tidak memakai variabel kepemimpinan sebab kepemimpinan sudah ada dalam 3 komponen profetik yang saya jadikan variabel mempengaruhi kinerja.

2. Landasan Teori

b. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah seperangkat definisi, konsep, teori-teori pemikiran serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam penelitian, landasan teori ini akan menjadi bahan acuan atau sebagai pembuka pemikiran mengenai landasan kuat dalam penelitian yang akan di lakukan.

1) Sumber Daya Manusia

SDM adalah Sumber Daya Manusia, salah satu faktor yang penting dalam berlangsungnya sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan memiliki peran yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan perannya.

Pada hakikatnya SDM adalah manusia yang diperkerjakan dalam sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat berkerja dengan baik dan dapat mewujudkan cita-citanya.

Manusia sebagai pelopor utama SDM memiliki peran lebih dalam mengendalikan perusahaan terutama dalam menggerakan roda organisasi juga memiliki peran dalam menyumbangkan ide-ide serta gagasannya dalam memajukan perusahaan.

2) Profetik

Ilmu Sosial Profetik (ISP) adalah hasil dari buah pemikiran Kuntowijoyo merupakan sederet ilmuan yang berfikiran produktif dan kreatif terutama dalam wacana ilmu-ilmu sosial dimana ilmu sosial profetik bukan hanya sekedar mengubah demi sebuah perubahan semata melainkan terjadinya sebuah perubahan demi cita-cita etik dan profetik tertentu. (Wasehudin, 2018).

Profetik berasal dari bahasa inggris *prophet* yang berarti Nabi atau ramalan. Karena penggunaanya yang sebagai kata sifat maka kata *prophet* tersebut menjadi *prophetic* atau dalam bahasa Indonesia menjadi profetik yang berarti kenabian. (Muhammad Fadhli, 2018)

Dalam pemikiran beliau, dia mengambil 2 ranah yaitu unsur agama dan sosial yang selama ini selalu di bantah oleh budaya barat karena barat selalu menghanggap agama dan sosial sudah berbeda dimensi pemikiran dan gagasan ilmu sosial profetik menggemamkan perspektif ilmu sosial kritis karena dalam

sosial kritis terdiri dari humanisasi dan libersi dan di ilmu sosial profetik menambahkan unsur transendensi (Paradigma Islam, 2017)

Dalam ilmu sosial profetik ini Kuntowijoyo menambahkan Transendensi karena perubahan sosial manusia bisa diarahkan dengan nilai-nilai keagamaan. Dalam konteks umat islam tantangannya adalah mentransformasikan Islam normatif menjadi Islam teoritik. Pada saat yang bersamaan umat Islam harus bisa mentransformasikan nilai-nilai islam subjektif menjadi objektif. (Paradigma Islam, 2017)

Nilai-nilai profetik adalah wujud dari budaya manusia sebagai makhluk sosial yang akan di murnikan kembali degan Transendensi, sehingga budaya sosial yang di jalankan oleh umat membawa ke arah dakwah dan nilai-nilai islam.

Profetik ini menjadi landasan teori penelitian karena Ilmu Sosial Profetik yang di rumuskan oleh Kuntowijoyo ini terinspirasi dari surat Q.S. Ali ‘Imran ayat 110 yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ (١١٠)

“Engkau adalah umat terbaik yang diturunkan ditengah manusia untuk menegaskan kebaikan, mencegah kemungkaran (kejahatan) dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.”

Dengan isi kandungannya adalah menyuruh umat Islam untuk menyeru kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah, secara konsep pemikiran Kuntowijoyo dari arti dan isi kandungan surat Ali

'Imran ayat 110 adalah sebuah pemikiran ilmu sosial kemudian di ekstrak menjadi sebuah gagasan pemikiran Ilmu Sosial Profetik, terdapat 3 komponen dalam Ilmu Sosial Profetik yang di tafsirkan oleh Kuntowijoyo dengan menggabungkan Ilmu Sosial dan Ilmu Agama yang selama ini masih dianggap 2 hal yang tidak bisa menyatu karena ilmu sosial dan ilmu agama sudah berberda ranah dan dimensi sehingga munculah sebuah pemikiran baru dari Kuntowijoyo dalam penafsiran ilmu sosial yang di padukan dengan agama sesuai landasan Q.S. Ali'Imran 110 yang di ekstrak mengambil poin-poin penting sehingga lahirlah buah pemikiran Ilmu Sosial Profetik yang terdiri dari 3 komponen penting dalam Ilmu Sosial Profetik yaitu Transendensi, Liberasi dan Humanisasi.

Dalam penelitian ini Ilmu Sosial Profetik akan menjadi variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi karena nilai-nilai profetik yang akan menjadi indikator penelitian untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sehingga akan menemukan sebuah hasil penelitian. Variabel independen yaitu profetik memiliki 3 nilai yaitu Transendensi, Liberasi dan humanisasi.

a. Transendensi

Transendensi adalah penafsiran dari surat Ali 'Imran ayat 110 yaitu *Tu'minuna billah* yang artinya adalah beriman kepada Allah, semagai manusia yang hidup di bumi hendaknya beriman kepada Allah. Karena hidup tak akan barokah apabila tidak menjalankan perintah Allah serta taat kepada Allah dengan menjauhi setiap larangan yang sudah di perintah oleh Allah kepada hambanya.

Manusia dalam kondratnya sebagai makhluk individual maupun sosial tidak pernah lepas dari tanggung jawabnya dengan Tuhan dan sesamanya.

Dalam konteks keislaman manusia diturunkan kedunia untuk mengatur, mengelola atau memimpin, yaitu menjadi *khalifatu fi al-ardh*. Manusia mulai diberikan amanah menjadi pemimpin mulai dari memimpin dirinya sendiri, pemimpin keluarga, pemimpin suatu organisasi, sampai kepada memimpin suatu Negara. (Ahmad Anwar, 2017)

Dalam konteks sosial ini adalah nilai-nilai religiusitas untuk mempelajari nilai-nilai keagamaan seperti melaksanakan yang wajib yaitu sholat 5 waktu dan menjalankan yang sunnah yaitu ibadah-ibadah sunnah serta menjauhi larangan yang sudah di perintahkan Allah kepada manusia di bumi, seperti berbohong, tidak jujur, saling membenci dan bermusuhan.

Transendensi ini adalah hubungan manusia dengan Allah dalam penelitian ini kinerja karyawan akan di ukur berdasarkan tingkat kepatuhannya kepada Allah seperti melaksanakan sholat dhuha di kantor sebelum pergi ke pasar untuk bertemu dengan nasabah, melaksanakan sholat wajib berjama'ah di kantor apabila waktu sholat telah tiba, selain dalam urusan ibadah kinerja karyawan juga di praktikan dalam sikapnya seperti meniru sikap Nabi Muhammad ketika berjualan yaitu shidiq, amanah dan fathonah dalam menjalankan kerjanya.

b. Liberasi

Liberasi adalah bagian dari komponen nilai-nilai profetik, liberasi adalah bagian dari kebebasan dalam ilmu sosial barat liberasi berarti pembebasan namun dalam ilmu sosial profetik liberasi yang ditafsirkan dalam surat Ali 'Imron 110 adalah *Tan hauna anil mungkar* artinya membebaskan kaum miskin berlandaskan dengan agama juga pembebasan

dari kemiskinan struktural, keangkuhan teknologi dan pemerasan kelimpahan. Dengan pembebasan ini, maka akan membebaskan dari belenggu diri sendiri.

Kebebasan adalah bagian dari liberasi namun kebebasan ini memiliki batasan yaitu landasan dari Transendensi sehingga kebebasan yang di tanam dalam nilai-nilai profetik ini adalah sebuah kebebasan yang diajarkan oleh agama Islam dan sesuai dengan apa yang di contohkan dan dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW.

Membebaskan kaum dari yang mungkar, dalam penelitian ini komponen Liberasi sangat luas apabila di aplikasikan dalam pandangan umum kebebasan namun dalam penelitian ini nilai Liberasi akan di fokuskan dalam ranah gerak karyawan ketika sedang berkeja di Lembaga Keuangan Syariah, contohnya seperti kebebasan dalam berkerja dan berfikir yang dimaksud kebebasan ini adalah karyawan di tugaskan untuk lebih berfikir bebas yaitu kreatif sehingga bisa memunculkan sebuah ide-ide dan gagasan yang berguna untuk menunjang kinerja karyawan tersebut juga dapat memajukan Lembaga Keuangan Syariah tersebut.

c. Humanisasi

Humanisasi adalah komponen dari ilmu sosial profetik yang sangat manusiawi, dalam ilmu profetik ini humanisasi adalah penafsiran dari kandungan surat Ali 'Imron 110 yaitu *Ta'muruna bil ma'ruf* memanusiaikan manusia dengan sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW dengan memusatkan pada kepentingan umat.

Menurut Kuntowijoyo, pada saat ini manusia mengalami dehumanisasi karena masyarakat industrial menjadikan manusia sebagai bagian dari

masyarakat abstrak tanpa wajah kemanusiaan sehingga berpengaruh kepada perilaku sosial maupun budaya sosial. Manusia sudah lupa akan memuliakan sesamanya sehingga manusia dianggap sebagai makhluk parsial.

Humanisasi sangatlah penting di terapkan dalam sebuah Lembaga karena karyawan di dalam Lembaga tersebut adalah manusia, dalam penelitian ini Humanisasi ini adalah nilai-nilai kemanusiaan maka nilai-nilai yang diambil adalah rasa kepedulian sesama manusia, Humanisasi di pusatkan pada hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan karyawan dengan nasabah atau mitra.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau kegiatan yang sering dilakukan oleh suatu instansi atau lembaga, budaya organisasi ini bisa dilakukan tanpa kesengajaan dan bisa dilakukan dengan kesengajaan dengan tujuan kepentingan instansi atau lembaga. Budaya organisasi biasanya dijalankan dan dipertahankan apabila berdampak positif dan memberikan timbal balik yang menguntungkan untuk instansi atau lembaga juga menguntungkan untuk personal yang menjalankan budaya tersebut, artinya bahwa budaya organisasi ini memiliki sikap akan dijalankan terus menerus dan dipertahankan selama memiliki sebuah keuntungan untuk personal yaitu orang yang menjalankannya dan memiliki dampak timbal balik yang menguntungkan pula untuk organisasi seperti instansi dan lembaga.

Dalam sebuah organisasi budaya bisa dimunculkan dengan suatu kesengajaan yaitu seperti perintah yang wajib dijalankan lalu menjadi budaya dan juga bisa muncul karena faktor ketidak sengajaan dalam artian bukan

sebuah perintah namun sering dilakukan oleh satu personal yang kemudian mengajak personal yang lain agar melakukan apa yang dia lakukan dan terus menerus dilakukan sehingga menjadi sebuah budaya. Dalam budaya organisasi setiap instansi dan lembaga mempunyai budaya dan ciri khas masing-masing selama itu bersifat membangun dan menguntungkan untuk sebuah organisasi.

Selain faktor komitmen organisasi, faktor terpenting lainnya yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Artinya budaya organisasi adalah kelahiran suatu iklim organisasi yang lahir dalam suatu instansi atau lembaga dan memiliki ciri khusus yang sering dilakukan oleh personal dan kelompok sehingga menjadi budaya dan menaikkan kinerja.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya merupakan istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dikutip dalam jurnal yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*" Penelitian karya Nel Arianty.

Dikutip dalam jurnal yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*" Penelitian karya Dewi Sandy Trang menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya

ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman dan perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dikutip dalam jurnal yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*" Penelitian karya Dewi Sandy Trang.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan internal yang telah berkerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan ke anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Dikutip dalam jurnal yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*". Penelitian karya Dewi Sandy Trang.

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Dikutip dalam

jurnal yang berjudul “*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*” Penelitian karya Dewi Sandy Trang.

Dalam sebuah budaya organisasi memang terdapat pendapat oleh banyak peneliti namun dari sekian pendapat ada kesimpulan yaitu, budaya organisasi adalah kultur atau sistem yang dilakukan oleh instansi atau lembaga yang dilakukan secara perintah yaitu sistem dan secara kebiasaan sehingga menjadi ciri khas yaitu kultur, dari pernyataan diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi lebih mengarah kepada kegiatan yang dilaksanakan dan berpengaruh kepada moral dan bisa mempengaruhi kelompok, dalam penelitian ini budaya organisasi akan dikaitkan dengan kinerja yang artinya sesuai dengan pernyataan diatas bahwa budaya organisasi itu mempengaruhi entah itu sifatnya sistem ataukah kultur sehingga pasti itu berdampak kepada manusia dalam sebuah perusahaan itu adalah karyawan yang nantinya budaya tersebut akan mempengaruhi juga terhadap karyawan itu ketika sedang berkerja sehingga bisa menjadi ukuran penilaian kinerja dalam penelitian ini.

a. Budaya Religiusitas

Budaya Religiusitas adalah budaya yang berkaitan dengan keagamaan, hubungan manusia dengan Allah meliputi kegiatan keagamaan yang dilaksanakan ketika di dalam kantor seperti melakukan ibadah sunnah dan tadarus bersama serta kajian yang sering dilakukan.

b. Budaya Inovatif

Budaya Inovatif adalah budaya yang diangkat dari kegiatan karyawan saling bertukar pikiran dan berpendapat serta menghormati pendapat rekan-rekannya meliputi kegiatan seperti forum diskusi atau rapat yang

isinya membahas tentang sebuah gagasan atau ide-ide yang akan disampaikan oleh karyawan serta karyawan diberi kebebasan berfikir dan menyampaikan pendapat.

c. Budaya Suportif

Budaya Suportif adalah saling menghargai satu sama lain serta saling bersosialisasi dengan karyawan serta menanyakan kabar dan saling perhatian, budaya ini meliputi menempatkan manusia sebagai titik sentral dalam organisasi. Budaya ini menerapkan interaksi komunikasi mengutamakan nilai kekeluargaan seperti keharmonisan, keterbukaan, persahabatan, kerjasama dan kepercayaan.

4) Kinerja

Dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam berkerja. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang berasal dari implementasi rencana.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya dan mampu mencapai tujuan serta memberikan dampak yang baik pada lingkungan sekitar. Kinerja merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang

dikombinasikan dengan hasil sebuah capaian atas kinerja yang dilakukan.
(Mangkunegara, 2001)

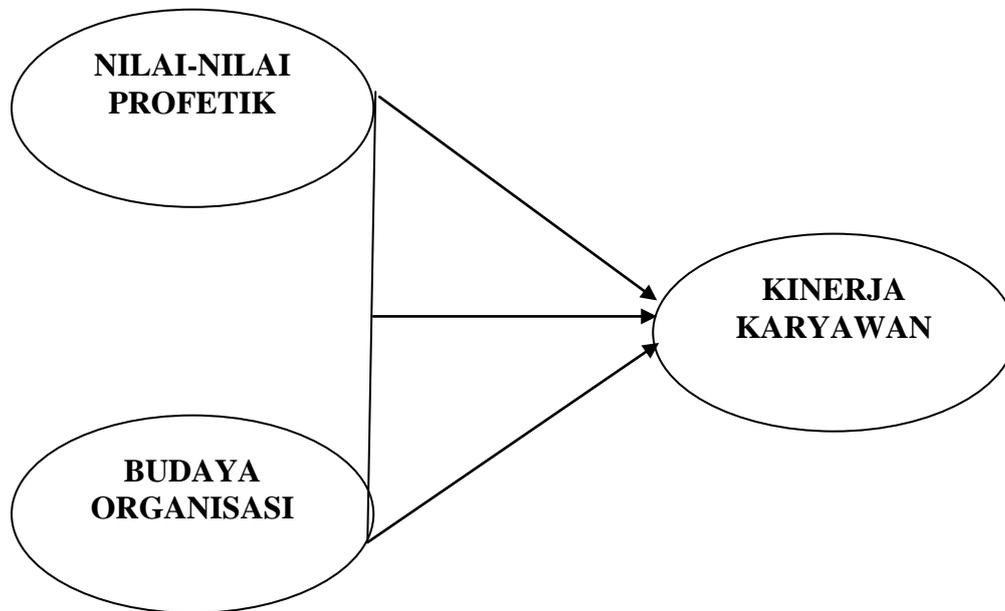
Jadi kinerja adalah sebuah tujuan atau cita-cita yang hendak di capai pada sebuah perusahaan dengan mengoptimalkan kerja karyawan dengan konsisten dan bertanggung jawab dalam berkerja untuk mencapai sebuah kesuksesan dan cita-cita perusahaan. Dalam kinerja terdapat 2 komponen utama dalam indikator kinerja karyawan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan faktor-faktor penilaian kinerja.

a. Faktor-faktor penilaian kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksana, sebab itu ada beberapa indikatornya yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi penelitian, keterampilan dan penerimaan pengeluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan tepat waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

B. Kerangka Berfikir



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar 1.1, peneliti ingin melihat satu persatu seberapa besar pengaruh nilai-nilai profetik dengan indikatornya yaitu transendensi, liberasi dan humanisasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga ingin melihat satu persatu seberapa besar pengaruh budaya organisasi dengan indikatornya budaya religiusitas, budaya inovatif dan budaya sportif terhadap kinerja karyawan dan dilanjutkan peneliti ingin melihat secara simultan pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran Konstruk dan Dimensi Konstruk
Variabel Profetik

KONSTRUK	DIMENSI KONSTRUK
Transendensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui adanya Allah dan mendekatkan diri kepada Allah 2. Melakukan sifat sidiq, Amanah dan Fathonah 3. Melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan bernilai pahala dalam pekerjaannya
Liberasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan dalam berfikir serta manerima pendapat orang lain 2. Kebebasan menyampaikan pendapat serta ide-ide dan gagasan 3. Menegakan dalam keadilan sesama karyawan
Humanisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuang jauh ego terhadap sesama karyawan 2. Memandang seseorang secara total 3. Menghilangkan tindakan kekerasan

Tabel 2.2
Kerangka Pemikiran Konstruk dan Dimensi Konstruk
Variabel Budaya Organisasi

KONSTRUK	DIMENSI KONSTRUK
Budaya Religiusitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan kegiatan keagamaan di lingkup kantor 2. Saling mengingatkan untuk ibadah sesama karyawan di kantor 3. Berprasangka baik terhadap karyawan
Budaya Inovatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyampaikan ide-ide kreatif 2. Menyampaikan gagasan 3. Memberikan solusi dalam meminimalisir resiko berkerja
Budaya Sportif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan suasana harmonis dengan karyawan 2. Mewujudkan kerjasama tim di kantor

	3. Mewujudkan keterbukaan dengan seluruh karyawan
--	---

Tabel 2.3
Kerangka Pemikiran Konstruk dan Dimensi Konstruk
Variabel Kinerja

KONSTRUK	DIMENSI KONSTRUK
Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat penghargaan karena prestasinya dalam berkerja 2. Karyawan dapat pujian karena berkerja dengan baik
Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan perkerjaannya ketika sedang lembur 2. Karyawan dapat memenuhi target dalam setiap tugas perkerjaannya .
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menjalankan gaya kepemimpinan dalam perusahaan 2. Karyawan dapat memberikan pengaruh dengan gaya kepemimpinan
Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan 2. Karyawan dapat menyelesaikan perkerjaannya tepat waktu
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat merasa terbuka dengan sesama karyawan 2. Karyawan dapat membentuk iklim yang komunikatif dalam perusahaan

Dengan melihat gambar 2.1, 2.2 dan tabel 2.3 dapat dilihat bagaimana akan dilakukannya penelitian ini. Pada gambar menggambarkan alur penelitian berupa penelitian berupa pengaruh nilai-nilai profetik yaitu transendensi, liberasi dan humanisasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian berupa pengaruh budaya organisasi yaitu budaya religiusitas, budaya inovatif dan budaya sportif terhadap kinerja karyawan yaitu prestasi, kuantitas, kepemimpinan, kedisiplinan dan komunikasi.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dilakukan pengujian dimana hipotesis merupakan jawaban yang didapatkan dari latar belakang permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan Hipotesis Hubungan (*Asosiatif*), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2014:89).

berdasarkan hasil studi pustaka dan kerangka pemikiran yang ada, ditemukan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan jurnal yang dilakukan oleh Wasehudin (2018), tentang Kepemimpinan Profetik, menyimpulkan bahwa pada umumnya kepemimpinan sebagai ilmu pengetahuan merupakan cabang dari ilmu, khususnya ilmu administrasi negara. Berbeda dengan teori kepemimpinan profetik dalam pandangan manajemen pendidikan islam. Kepemimpinan profetik dalam paradigma *amar ma'ruf-nahi munkar & tu'minuna billah* adalah sosok khalifatullah yang mampu mengemban dan sekaligus menjadi seorang manajernya Allah SWT dimuka bumi dimana ia secara substansial harus menjadi penggerak, pendobrak, dinamisator dan kordinator dalam menyampaikan pesan-pesan Tuhannya untuk mencapai satu tujuan yaitu terciptanya tatanan kehidupan yang *baldatun thayyibatun warabbun ghafur*. Penulis menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan profetik adalah sebuah titipan dari Allah yang diberikan kepada umatnya, dijelaskan juga dalam jurnal ini bahwa kepemimpinan sesuai nabi adalah menempatkan manusia sebagai manajernya Allah SWT.

Sejalan dengan jurnal diatas, berdasarkan penelitian yang dilakukan Jenal Abidin Nurfalah (2012), mengenai penelitian Konstruk Pendidikan Profetik: Analisis

Kompetensi Pendidik berdasar Refleksi Pemikiran Kuntowijoyo mengambil kesimpulan bahwa tujuan humanisasi adalah memanusiakan manusia. Tujuan liberasi adalah pembebasan bangsa dari kekejaman kemiskinan, keangkuhan teknologi dan pemerasan kelimpahan. Dan tujuan transendensi adalah menabahan dimensi ketuhanan dalam kebudayaan serta dalam suasana yang terlepas dari ruang dan waktu ketika bersentuhan dengan kebesaran Tuhan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kesimpulan bahwa pendidikan profetik merupakan teori yang tepat dalam sistem pendidikan terutama dalam mendidik moral dan karakter untuk kemajuan dalam konstruks pendidikan karena nilai-nilai implementasi profetik humanis, liberasi dan transendensi adalah indikator pengembangan siswa dalam belajar.

Demikian juga dengan jurnal yang ditulis oleh Muhammad Fadli (2018), mengenai jurnalnya Internalisasi Nilai-Nilai Profetik dalam Lembaga Pendidikan Islam mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan profetik menempatkan anggota organisasi adalah sebagai ummat dan mempunyai tanggung jawab membawa organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan itu tentunya di pelopori pemimpin yang memiliki karakter seperti para Nabi dan Rasul. Internalisasi yaitu penanaman nilai-nilai atau memasukan ideal yang sebelumnya dianggap diluar, seorang pemimpin harus bisa mendidik ummatnya dalam organisasi yaitu anggota dan di kantor adalah karyawan, nilai-nilai profetik sebagai pembentukan karakter kepada karyawan mulai di masukan dengan tujuan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dan juga memajukan kinerja karyawan, nilai-nilai profetik yang dimasukan adalah transendensi, liberasi dan humanisasi.

Dalam jurnal Cut Nurviza dan Yusrizal Nasir Usman (2019), mengenai jurnal Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh, mengungkapkan bahwa budaya organisasi menjadi solusi dari peningkatan kinerja guru disekolah ketika mengajar maupun diluar kegiatan mengajar, ditambah dengan beberapa faktor-faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi hasil kinerja sehingga budaya organisasi bisa memberikan pengaruh kepada manusia sehingga akan muncul kebiasaan yang akan membangun karakter serta etika.

Sejalan dengan jurnal diatas, Arif Yudho Prasetyo, Andi Solarso dan Handriyono (2018) mengenai jurnal Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, mengungkapkan bahwa budaya organisasi ternyata berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat membuat karyawan lebih produktif dan berkerja lebih signifikan. Budaya organisasi juga merupakan pembangunan kultur di manusia yang artinya budaya dalam lingkungan kerja perlu di bentuk dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Demikian dengan jurnal yang di tulis oleh Nel Aryanty (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, konstrubisuyang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Dasar perumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dibentuk berikut:

- a. H1: Nilai-nilai profetik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. H3: Nilai-nilai profetik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

