

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN EFEKTIFITAS KERJA

**Oleh
Qomaruddin**

abstrak

Efektifitas pegawai juga ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong sumber daya manusia untuk selalu mencapai prestasi kerja atau Efektifitas yang lebih baik.

Lawyer dan Porter dalam Munandar menyatakan bahwa mengharapkan Efektifitas yang tinggi meyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mengutamakan kepentingan organisasi, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan Efektifitas kerja pegawai dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja bagi pegawai diharapkan akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan Efektifitas suatu organisasi secara menyeluruh.

Selama ini usaha peningkatan Efektifitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, perlu dilakukan latihan yang memerlukan adanya pengorbanan dana dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Efektifitas kerja pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Efektifitas Kerja

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.²

Menurut Schuler *et al* dalam Irianto salah satu tujuan dari sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat Efektifitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.³

Bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dari beberapa faktor produksi yang lain. Manusia dipandang sebagai faktor produksi yang mempunyai karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Suksesnya suatu instansi pemerintah atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya.⁴

Meningkatan Efektifitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan Efektifitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2016), hlm. 3.

² *Ibid.*, hlm. 5.

³ *Ibid.*, hlm. 8.

⁴ Agustin Citra A, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015, hlm. 1.

Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja pegawai, maka kualitas pegawai akan semakin baik.⁵ Etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.⁶

B. PEMBAHASAN

B. 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.⁷ Sementara itu, Schuler, *et al* mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu

⁵ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 105.

⁶ Suriansyah, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. *Jurnal ILMIAH EKONOMI BISNIS*, Vol. 1, No. 1, Maret 2015, hlm. 105.

⁷ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 5.

maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.⁸

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya tergantung manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Edy Sutrisno menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:⁹

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan member arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun

⁸ *Ibid.*, hlm. 105.

⁹ *Ibid.*, hlm. 9.

pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut: Peter F Druicker menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.¹⁰

Kirana menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam organisasi/perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan.¹¹

1. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Ismail Nawawi dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi, yaitu:¹²

¹⁰ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hlm. 4.

¹¹ Ismail Nawawi, *op.cit.*, hlm. 6.

¹² Ismail Nawawi, *op.cit.*, hlm. 69-70.

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- d. Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungannya dengan segi sosial, menurut Gordon dalam Ismail Nawawi budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart yang tepat untuk apa yang dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam Ismail Nawawi mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi sebagai berikut:¹³

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*inovation and risk taking*); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.

¹³ *Ibid.*, hlm 8.

- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*); sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitngkn efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*); sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
- f. Agresif (*aggressiveness*); sejauh mana orang-orang itu agresif dankompetitif, bukannya suatu santai-santai.
- g. Stabil (*stability*); sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai ontas dari pertumbuhan.

3. Budaya Organisasi Perspektif Islam

Budaya organisasi telah ditegaskan dalam Al-Qur'an dan perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib sebagai berikut:

- a. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat (2) :21 sebagai berikut:

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اختلفُوا فِيهِ وَمَا اختلف فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اختلفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: "Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkann itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus". (Q.S Al-Baqarah: 213).¹⁴

¹⁴ Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2):30

Ayat tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi hendaknya bersatu dengan menghindari konflik yang menyebabkan perpecahan antara satu dengan yang lain. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung persatuan dan kesatuan organisasi.

Ayat tersebut juga menerangkan tentang pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dan juga berorientasi pada penyelesaian masalah. Hendaknya semua perkara yang diselidihkan dalam sebuah organisasi itu diselesaikan dengan dikembalikan kepada metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadits, yaitu metode musyawarah. Jadi musyawarah merupakan cara yang tepat untuk mengatasi konflik yang mampu menyebabkan perpecahan dalam tubuh organisasi, dengan mengambil keputusan yang bijak.

b. Perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib

أَلْحَقُّ بِأَلَا نِظَامٍ يَغْلِبُهُ أَلْبَاطِلُ بِأَلِنِظَامِ

Artinya: "Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir".¹⁵

Dari perkataan Sayyidina Ali Bin Abi Thalib di atas meingatkan tentang pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat.

3. Efektifitas

Menurut Siagian sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan Efektifitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.¹⁶

¹⁵(<https://Syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organsasi-dalam-perspektif-al-quran/>, diakses 10 Mei 2018 jam 10.00 WIB)

¹⁶ Edy Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 99.

Tohardi dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa Efektifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹⁷ Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto bahwa Efektifitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Kussrianto Efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas

Ravianto menyatakan bahwa setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan Efektifitas yang tinggi. Efektifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.¹⁸

Adapun Tiffin dan Cormick dalam Siagian, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Efektifitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suhu, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, gaji, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 100.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 102-104.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat Efektifitas kerja.

b. Indikator Efektifitas

Menurut Edy Sutrisno Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di suatu organisasi. dengan adanya Efektifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Efektifitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:¹⁹

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan Efektifitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari selanjutnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan

5. Mutu

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 104-105

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek Efektifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

c. Efektifitas Perspektif Islam

Efektifitas kerja dalam Al-Qur'an dalam surat At-taubah (9) : 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah : 105).²⁰

Ayat tersebut memberikan motivasi kepada manusia untuk berusaha dengan keras karena usaha kita akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Orang yang beriman dilarang untuk malas, berpangku tangan dan menunggu keajaiban datang menghampirinya. Allah SWT menciptakan alam semesta beserta isinya untuk manusia, untuk memperoleh manfaat dari alam ini manusia harus berusaha manusia harus memiliki Efektifitas yang tinggi karena islam melarang manusia untuk bermalas-malasan dan bergantung pada orang lain.

B. KESIMPULAN

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

²⁰ Al-Qur'an surat At-Taubah (9):105

Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi interna

Ravianto menyatakan bahwa setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan Efektifitas yang tinggi. Efektifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

C. DAFTAR PUSTAKA

Nawawi Ismail, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Kencana : Jakarta, 2015)

Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Kencana, 2016),

Citra Agustin A, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015,

Suriansyah, Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Jurnal ILMIAH EKONOM BUISNIS, Vol. 1, No. 1, Maret 2015,

Pabundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Jakarta : Bumi Aksara, 2010),

(<https://Syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organsasi-dalam-perspektif-al-quran/>, diakses 10 Mei 2018 jam 10.00 WIB)