



QS. AL-JUMUAH AYAT 10:

SELF-EFFICACY DAN COMMUNICATION DALAM BEKERJA

Indah Purnama

Prodi Manajemen Bisnis Syariah, STEI Hamfara, Yogyakarta

Indahpurnama5500@gmail.com

ABSTRAKSI: Artikel ini mengeksplorasi self-efficacy dan communication dalam bekerja di dunia pendidikan. Metode yang digunakan kualitatif dengan pendekatan normatif dan narasi deskriptif. Sumber informasi di ambil dari pustaka, buku-buku, informasi internet, artikel-artikel yang publish di jurnal, dan sebagainya. Artikel mengungkap hasil penelitian sederhana bahwa dalam bekerja, pekerja muslim diinspirasi oleh QS. al-Jumu'ah ayat 10 sehingga memiliki kepercayaan diri termasuk juga dalam berkomunikasi.

Kata Kunci: self-efficacy, communication, bekerja

ABSTRACTION: *This article explores self-efficacy and communication in working in education. The method used is qualitative with a normative approach and descriptive narrative. Information sources are taken from libraries, books, internet information, articles published in journals, and so on. The article reveals the results of a simple study that in work, Muslim workers are inspired by QS. al-Jumu'ah verse 10 so that having confidence is also included in communicating.*

Keywords: *self-efficacy, communication, work*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi atau organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas berperan utama dalam mendukung perkembangan dan penggerak roda organisasi dan menjadi bentuk usaha dalam mewujudkan visi dan misi organisasi atau instansi. Kinerja pegawai merupakan aset penting yang bisa mendukung dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Demikian pula di dunia pendidikan, sekolah sebagai Lembaga pendidikan formal mendukung kelancaran pembangunan di Indonesia melalui pembelajaran dan berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sumber Daya Manusia yang unggul merupakan syarat untuk mewujudkan negara maju. Sebesar apapun sumber daya alam, modal, dan infrastruktur yang tersedia, pada akhirnya hanya Sumber Daya Manusia yang handal yang dapat mengantarkan tercapainya pembangunan bangsa dan negara. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Sekolah merupakan salah satu Lembaga alternatif yang memberikan pelayanan Pendidikan. Sekolah sebagai institusi tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk itu sekolah membutuhkan sumber profesional, prosedur kerja dan dukungan keuangan maupun non keuangan (Susanti, Ahyani, & Missriani, 2021).

Kinerja guru selain melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas tetapi juga mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melakukan konseling terhadap para siswa juga penilaian Ruyuan (2016) dalam (Susanti et al., 2021). Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi menurut Sutrisno (2016) dalam (Siagian & Khair, 2018). Kinerja pegawai yang baik sangatlah dibutuhkan dalam sebuah Lembaga atau perusahaan. Karena dengan kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai output yang baik pula serta dapat mewujudkan visi dan tujuan perusahaan. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah maka akan sulit untuk mencapai tujuan atau keinginan suatu Lembaga atau perusahaan. Kinerja yang baik tidak lepas dari faktor pendukung yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bersedia melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Pengaruh kinerja pegawai di antaranya adalah *self-efficacy* dan *communication*. *Self-efficacy* adalah faktor instrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Self-efficacy* ialah keyakinan atau tingkat percaya diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi ketika merasakan stress kerja, mereka akan mencari solusi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dibandingkan dengan seseorang yang *self-efficacy* nya rendah.

Para ahli mengatakan *self-efficacy* adalah keyakinan atau tingkap percaya diri individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan Bandura (1997). Sedangkan menurut Stajkovic dan Luthans (2005) *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan untuk berhasil melakukan tugas dalam pengatura tertentu (Nurfajar, M. Syafiq Marzuki, 2018). *Self-efficacy* seseorang menentukan seberapa banyak usaha yang dilakukan dan bagaimana orang tersebut bertahan dari rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat efikasi diri, semakin tekun dan positif usahanya (Tanjung Rahman, Opan Arifudin & Hendar, 2020).

Variabel komunikasi juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mulyadi (2001) mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan informasi antar anggota organisasi dan dapat terjadi antara peminan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan atau bawahan dengan bawahan (Mulyeni, 2018). Komunikasi di tempat kerja bisa di Analisa dari tiga tingkat yaitu komunikasi individu, komunikasi kelompok dan komunikasi organisasi (Maulina, 2018). Unsur komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan guna mencapai tujuan organisasi serta menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari karyawan. Artinya ketika komunikasi terjaln dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Munir, Facmi, & Sani, 2020). Sejalan dengan penelitian (Winarto, Indaryani, & Edris, 2022) dan (Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2019) yang menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas penulis tertarik dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan masukan guna meningkatkan kinerja. Fokusnya pada Sumber Daya Manusia khususnya dalam pendidikan karena dirasa penting untuk mengkaji terkait dengan kinerja pegawai terutama guru sekolah yang mereka adalah ujung tombak untuk menciptakan generasi yang berkualitas dimasa datang. Bekerja bagi para pekerja muslim telah diajarkan oleh Islam dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang bisa memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai visi misi dan tujuan sekolah juga menghasilkan keluaran pelajar yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menghasilkan temuan dengan prosedur menggalang informasi dari sumber-sumbernya yang terpercaya.

Sumber data disini adalah sebagai acuan dari peneliti dalam memperoleh data pada penelitiannya, dalam penelitian ini menggunakan jurnal, penelitian terdahulu, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Analisis data dengan mengelompokkan data menurut kategorinya masing-masing, mentabulasi, dan membuat perhitungan untuk merumuskan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

QS. Al-Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Maka ketika telah ditunaikan sholat hendaknya kalian bertebaran di muka bumi dan carilah karunia Allah sehingga kalian menjadi orang-orang yang bersyukur.

Bekerja

Ayat di atas mengandung perintah bekerja (Utomo, 2023). Teori bekerja ada di manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, Kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan menurut Dessler (2006:5). Sedangkan menurut Mondy (2008:4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian & Khair, 2018). Hasibuan (2006:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menentukan aktivitasnya. Manusia merupakan factor yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola dan dibina dengan baik dan sesama agar dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan (Pramudhita & Meirisa, 2019). Menurut Edy Sutrisno (2015:6) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kegiatan merencanakan, mendapatkan memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi (Sudarmin Manik, 2018).

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu

pekerjaan (Pramudhita & Meirisa, 2019). Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Jamaludin, 2017). Berbeda dengan Moeherton (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Yanoto, 2018).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berdasarkan dengan prosedur atau tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan. Ketika perusahaan akan mereposisi karyawan, mengevaluasi kinerja individu maka penting untuk mempelajari faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal tersebut membantu mengoptimalkan rencana pengembangan Sumber Daya Manusia. Kinerja yang baik adalah yang mengikuti prosedur menurut standar yang telah ditetapkan. Namun demikian harus ada kriteria kinerja agar meningkatkan produktivitas supaya berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, maka dia mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012:43-66) dalam (Sudarmin Manik, 2018) sebagai berikut: Faktor Internal yaitu: Kemampuan, Keterampilan, Kepribadian, Motivasi. Faktor eksternal yaitu: Gaji, Sarana dan prasarana, Habis tidaknya dipakai, Bergerak tidaknya pada saat digunakan, Hubungan dengan proses belajar mengajar, Lingkungan kerja fisik, kepemimpinan

Self-Efficacy

Self-efficacy ialah bagaimana keyakinan individu yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Bandura (1997:42) efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik (Ardi, 2017). Kreitner dan Kinicki (2003:169) mengemukakan *self-efficacy* adalah keyakinan

seseorang akan peluangnya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Orang dengan efikasi diri yang tinggi mencapai kinerja yang lebih baik karena individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, stabilitas emosi dan kemampuan untuk berhasil melakukan pekerjaan (Ardi, 2017). Pendapat lain Stajkovic dan Luthans (2005:79) mengatakan self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan untuk berhasil melakukan tugas dalam situasi tertentu (Nurfajar, M. Syafiq Marzuki, 2018). Bersamaan dengan Sultan dan Tareen (2014) self-efficacy didefinisikan sebagai seorang mempercayai pekerjaannya untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat (Desiana, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan self-efficacy ialah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan atau pekerjaannya sendiri. Individu dengan efikasi yang tinggi akan mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan jikapun mengalami kesulitan disbanding dengan individu yang efikasi rendah. Karena individu dengan efikasi tinggi tidak mudah menyerah ketika dihadapkan dengan suatu masalah, mereka mempunyai motivasi mencari solusi untuk menyelesaikannya dibandingkan dengan individu yang efikasi rendah cenderung lebih mudah menyerah dan berujung pada stress kerja.

Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi berarti communis artinya umum atau bersama. Kata kerja berkomunikasi berarti berbicara, bernegosiasi atau berunding dikemukakan oleh Badrudin (2013) dalam (Mirza, Goretti., & Haloho, 2020). Sedangkan Handoko (2012:272) berpendapat komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk gagasan atau informasi. dalam transfer pemahaman ini, bukan hanya kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi cara pengungkapannya wajah, intonasi, jeda suara dan lainnya (Nisa et al., 2019).

Berbeda dengan Somad dan Priansa, D.J (2014:115) komunikasi adalah proses sosial yang terjadi antara setidaknya dua orang, dengan inividu mengirimkan pesan kepada orang lain. Stimuli dapat disebut sebagai pesan, biasanya dalam bentuk verbal. Proses penyampaian berlangsung melalui saluran komunikasi dan terjadi perubahan atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan (Rifai'i, 2019). Sedangkan Keith Davis (Mangkunegara, 2015:145) percaya bahwa komunikasi adalah transfer informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain (Rifai'i, 2019). Komunikasi sebagai penggerak organisasi, karena tujuan organisasi mustahil tercapai atau sulit dicapai tanpa adanya komunikasi. Dalam perusahaan komunikasi menjalankan empat fungsi utama yaitu: Fungsi kendali

(control/pengawasan), komunikasi bertindak mengendalikan anggota organisasi agar mereka mematuhi semua aturan dan hierarki wewenang yang dalam organisasi. Fungsi motivasi, yaitu dengan komunikasi dapat menjelaskan kepada anggota apa yang harus dikerjakan dan bagaimana bekerja dengan baik. Fungsi pengungkapan emosi. Adanya komunikasi anggota bisa mengungkapkan kekecewaan atau rasa puas yang mereka dirasakan. Fungsi informasi. Dengan komunikasi semua keputusan dapat diambil dan dapat diteruskan pada semua anggota organisasi. Pada hakikatnya komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama (Wahjono, 2010).

KESIMPULAN

Artikel ini mengungkap hasil penelitian sederhana bahwa dalam bekerja, pekerja muslim diinspirasi oleh QS. al-Jumu'ah ayat 10 sehingga memiliki kepercayaan diri termasuk juga dalam berkomunikasi. Kepercayaan diri dan skill komunikasi penting karena bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kemajuan perusahaan, terutama di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, V. T. P. (2017). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. 52(1).
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada divisi sekretariat dan humas pdam surya sembada kota surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Mirza, D. F., Goretti., D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1–10.

- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Munir, Facmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 161–170.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nurfajar, M. Syafiq Marzuki, N. R. (2018). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIKOMAS GEMILANG DIVISI PCI S5 SERANG BANTEN*. 20(01), 35–46.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN. BALANCE : JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sudarmin Manik, N. S. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3), 159–167.
- Suryanto, D. & B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Revisi; Turiyanto, ed.)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), Hal. 1440-1448.
- Tanjung Rahman, Opan Arifudin, S. Y., & Hendar. (2020). *PENGARUH PENILAIAN DIRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391.

- Utomo, Y. T. (2023). *Al-Qur'an: Ekonomi, Bisnis dan Etika*. In *Global Aksara Pers*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winarto, A., Indaryani, M., & Edris, M. (2022). The Effect of Communication and Self Efficacy on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable Study at the Pratama Pati Tax Service Office Pengaruh Komunikasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja se. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 1(6), 1001–1016.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–10.
- Zuki Kurniawan. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen (Konsep dan Dimensi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja)* (Edisi ke 1). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.