

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan Porter yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan atau *performance* adalah segala sistem yang berhubungan dengan aktivitas dan hasil yang diperoleh. Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>2</sup> Kinerja karyawan akan menentukan kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (supervise, perencanaan, pengambilan keputusan).

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), hlm.170

<sup>2</sup>Irham, (*Manajemen kinerja*), (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 2

## **b. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam**

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan instansi atau perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِيبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ  
الظَّالِمُونَ ١٣٥

Artinya : “ *Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan*”.<sup>3</sup>

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja :<sup>4</sup>

### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

---

<sup>3</sup> Q.S Al – An'am : 135

<sup>4</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 189

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap individu kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik dan demikian pula sebaliknya.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk memudahkan melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya kepemimpinan atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaannya.

## 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan seseorang senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, atau sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan ketaatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan ketaatan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya kerja selalu tepat waktu.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi

ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis John H. Jackson yang dikutip Dwi Wahyu sebagai berikut :<sup>5</sup>

1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

---

<sup>5</sup>Dwi Wahyu Wijayanti, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*”, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2012), hlm 21

## 5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan ini maksudnya kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Terry yang dikutip oleh Edy Sutrisno kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan di artikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

Menurut Sondang P. Siagian dan M. Ngalim Purwanto berpendapat tentang pengertian kepemimpinan yaitu *menggerakkan orang-orang lain* agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu, dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 214

diharapkan.<sup>7</sup> Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kata “kepemimpinan” terjemahan dari bahasa Inggris “*leadership*” artinya kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang agar melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **b. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Tipe-tipe kepemimpinan terdiri dari 4 yaitu :<sup>8</sup>

#### 1) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan simbolis dimana pesan-pesan yang memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual, terhadap para pengikut pemimpin. Kepemimpinan ini juga menunjukkan sikap percaya diri dan untuk kinerja yang melebihi panggilan tugas.

#### 2) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini berfokus kepada realisasi sebuah visi dari pemimpin tersebut menjadi nyata, dapat dipercaya, atraktif, dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

---

<sup>7</sup>Bahar agus, *Transformational Leadership*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm 21

### 3) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini terfokus pada interaksi antara pribadi, baik antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan Transaksional adalah :

- a) Para pemimpin menggunakan penghargaan untuk memotivasi para karyawannya.
- b) Para pemimpin hanya melakukan tindakan korektif ketika bawahan gagal mencapai tujuan kerja.

### 4) Kepemimpinan Tim

Kepemimpinan yang berfokus dimana pemimpin memperlihatkan kesabaran untuk berbagi informasi, percaya kepada orang lain, egaliter (mengayomi dan tidak otoriter), dan memahami kapan harus melakukan investasi.

## **c. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam**

Dalam islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah *Khalifah, Imamah dan Ulil Amri*. Kata *Khalifah* mengandung makna ganda, di satu pihak *khalifah* diartikan sebagai kepala negara dalam pemerintahan kerajaan islam di masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan kata *sulthan*. Di pihak lain, cukup

dikenal pengertian khalifah sebagai wakil Tuhan di muka bumi. Yang dimaksud wakil Tuhan itu ada dua macam. Pertama, yang diwujudkan dalam jabatan sulthan atau kepala negara. Kedua, fungsi manusia itu sendiri dimuka bumi sebagai ciptaan Tuhan yang paling sempurna. Imam atau imamah sering diartikan secara lebih sfesifik untuk menyebut pemuka agama, pemimpin keagamaan, atau pemimpin spritual yang di ikuti dan diteladani fatwa atau nasihat-nasihatnya secara patuh oleh pengikut-pengikutnya. Pemimpin yang benar adalah pemimpin yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan bukan semata-mata pada kekuasaan.<sup>9</sup> Berbagai literatur yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat dikemukakan dasar-dasar kepemimpinan islam sebagai berikut :<sup>10</sup>

- 1) Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi kualitas keberagamaan rakyat dan dipimpinnya. Allah telah memberikan patokan bagaimana kaum muslim dalam mengangkat pemimpinnya. Dalam hal ini Allah berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 51 yang berbunyi :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ٥١﴾

---

<sup>9</sup> John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka, 2010), hlm. 2

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm 5

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin(mu); sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barangsiapa diantara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.<sup>11</sup>

- 2) Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin. Guna mencapai tujuan organisasi, disamping memiliki anggota, juga harus mengangkat pemimpin sebagai penanggung jawab organisasi tersebut.
- 3) Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin.
- 4) Pemimpin harus bisa diterima, mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan umat dan didoakan. Bukan sebaliknya dibenci dan membenci, melaknat dan dilaknat umat.
- 5) Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan. melaksanakan syariat, berjuang

---

<sup>11</sup>Q.S Al-Maidah (5) : 51

menghilangkan segala bentuk kemungkaran, kekufuran, kekacauan dan fitnah.

- 6) Tidak bertindak otoriter, arogan dan sewenang-wenang, serta fanatik terhadap golongan.
- 7) Pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin juga harusnya mempunyai sifat-sifat umat rasul, yaitu : benar (Shiddiq), terpercaya (amanah), tanggung jawab (tabligh) dan cerdas (fathanah).
- 8) Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya.
- 9) Tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo indikator kepemimpinan yang dikutip oleh Dwi Wahyu sebagai berikut :<sup>12</sup>

##### 1) Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya

---

<sup>12</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2012), hlm 30

merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2) Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin wajib berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

## 3) Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan dapat menerimadan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

## 4) Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pada setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin

untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.<sup>13</sup> Hasibuan yang dikutip oleh Edy Sutrisno bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>14</sup> Adapun Robbin yang dikutip oleh Ida Ayu motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.<sup>15</sup>

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya karyawan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila

---

<sup>13</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : CAPS, 2012), hlm. 191

<sup>14</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm 110

<sup>15</sup>Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, hlm.125

terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>16</sup>

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja kerja seseorang.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor motivasi menurut Danang Sunyoto, ada tujuh yaitu :<sup>17</sup>

##### 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### 2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

---

<sup>16</sup> Edi Sutrisrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), hlm 111

<sup>17</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hlm 13

### 3) Pekerja itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

### 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

### 5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### 6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang

mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

#### 7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

### **c. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam**

Banyak motivasi orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhiratnya kelak. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut :<sup>18</sup>

#### 1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapat gaji, maka hanya

---

<sup>18</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), hlm 115

itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta yang halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang di niatkan. Firma Allah SWT dal Q. S AT-Taubah ayat 105 :

وَقَالُوا عَمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>19</sup>

## 2) Takwa Dalam Bekerja

Takwa yaitu taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya dan sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang diamanahkan.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyanti dan Garniwa yang dikutip Wibowo terdiri dari :<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>Q. S AT-Taubah : 105

<sup>20</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), hlm 323

### 1) Kebutuhan Fisikologis

Kebutuhan fisikologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen tidur dan sebagainya.

### 2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisikologis sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

### 4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

## **4. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Menpan yang dikutip oleh Febri Furqon, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.<sup>21</sup>

Robbins meyakini bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Febri Fuqon Artadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Yogyakarta : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), hlm 24

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 24

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :<sup>23</sup>

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi keras, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model sktruktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stesor.

2) Faktor internal adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh,

---

<sup>23</sup>*Ibid*, hlm 25

status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

### c. Beban Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam memberikan petunjuk untuk tidak memberikan beban pekerjaan melebihi kemampuan seseorang pekerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al-Baqarah ayat 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Q.S Al-Baqarah :286

Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebaninya dengan pekerjaan yang melebihi kemampuan tanpa memberikam upah yang sebanding dengan kerja yang dilakukan, maka hal ini akan memicu timbulnya permusuhan antara majikan dan pekerja atau akan terdapat persatuan serikat buruh, kelompok pengusaha yang hanya akan mengkotak-kotakan kehidupan masyarakat.

Negara harus memperhatikan hak-hak kaum pekerja, dan memperhatikan kesejahteraan. Kebebasan untuk menetapkan gaji jangan sampai menimbulkan perseteruan dan permusuhan antara majikan dan pekerja, pemerintah harus memiliki kebijakan, jangan sampai hal ini menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Negara harus mengatur hubungan antara pekerja dan majikannya yang harus dibangun dengan nilai-nilai akhlak mulia, bukan dengan eksploitasi atau tindakan anarkis.<sup>25</sup>

#### **d. Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan meliputi antara lain :<sup>26</sup>

##### 1) Terget Yang Harus Dicapai

---

<sup>25</sup>Ahmad Ibrahim Abu SINN, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), hlm 70-71

<sup>26</sup>Febri Fuqon Artadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Yogyakarta : ProgramStudi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2015), hlm 24

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditemukan.

## 3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

# 5. Stres Kerja

## a. Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, jadi stres adalah konsekuensi

setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seorang.<sup>27</sup> Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak sesuai stres bersifat negatif. Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

### **b. Faktor Penyebab Stres**

Menurut Robbin, penyebab stres kerja itu ada tiga faktor yaitu :<sup>28</sup>

#### 1) Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu

:

---

<sup>27</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : CAPS, 2012), hlm. 215

<sup>28</sup> Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid 2*, (Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hlm 794

- a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian politik, situasi politik yang tidak menentu seperti terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke-21 seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam dan stres.

## 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka serta kerja yang tidak menyenangkan.

### 3) Faktor Individu

Faktor yang mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor yang persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

#### c. Stres Kerja Dalam Pandangan Islam

Menurut Hasan yang dikutip oleh Ida Setya stres merupakan penyakit terbesar dalam abad modern. Ajaran islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi stres.<sup>29</sup> Ayat Al-Quran yang membahas konsep stres yaitu surah Al-Insyirah 1-8 :

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۙ ۱ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۙ ۲ الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۙ ۳ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۙ ۴ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۙ ۵ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۙ ۶ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۙ ۷ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ۙ ۸

Artinya : Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?, dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu, Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu, Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai

---

<sup>29</sup>Ida Setya Ningsih, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan Di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*, (Semarang : Program Studi Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016), hlm 30

(dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.<sup>30</sup>

Menurut Hasan yang dikutip oleh Ida Setya secara garis besar ada tiga hal penting yang diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu : hubungan dengan Allah SWT, pengaturan dan dukungan sosial.<sup>31</sup>

#### **d. Indikator Stres Kerja**

Indikator dari stres kerja adalah :<sup>32</sup>

##### 1) Konflik Peran

Kombinasi dari tuntutan dan harapan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan tersebut, maka akan timbulah konflik.

##### 2) Peran Yang Tidak Jelas

Ketidak jelasan seseorang atau karyawan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

Hal inilah juga bisa terjadi pada saat seorang mengalami ketidak

---

<sup>30</sup>Q.S Al-Insyirah :1-8

<sup>31</sup>Ida Setya Ningsih, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan Di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*, (Semarang : Program Studi Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016), hlm 31

<sup>32</sup>Surwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 255

pastian mengenai tindakan apa yang di ambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

### 3) Beban Kerja yang Berlebihan

Beban kerja yang berlebihan berisifat kualitatif maupun kauntitatif. Maksudnya jika individu mengahayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikannya, atau karena keterbatasan waktu dan dalam menyelesaikan pekrjaanya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

### 4) Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Tanggung jawabterhadap orang lain lebih berpotensi sebagai sumber stres. Karena tanggung jawabnya terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

### 5) Kesempatan Untuk Mengembangkan Karir

Yang dimaksud dengan sumbe stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

## **6. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain<sup>33</sup>.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut<sup>34</sup>:

##### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok

---

<sup>33</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hlm 43

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm 44

2) Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Menurut Sofyan Assauri Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Lebih mudah untuk melihat
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja

j) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

**c. Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam**

Lingkungan kerja dalam islam mencakup semua kegiatan manusia dalam sudut ruang waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup. Firman Allah SWT :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Artinya : Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan).

Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.<sup>35</sup>

Ayat ini melarang pengrusakan dimuka bumi, pengrusakan adalah salah satu pelanggaran atau bentuk pelampiasan batas. Jadi bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Aldi Pambudi menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :<sup>36</sup>

##### 1) Suasana Kerja

Setiap Karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.

##### 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam

---

<sup>35</sup>Q.S Al-A'raf :56

<sup>36</sup>Aldi Pambudi Wicaksono, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina Persero" , (Fakultas Ekonomi Univeristas Ngeri Yogyakarta, 2017), hlm 18

suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa penjelasan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

### Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Danang Setya Ramadhani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta	Meneliti tentang Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai	Tidak meneliti tentang Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Pegawai
2.	A. Ivan Sanjaya (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)	Meneliti tentang Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti tentang Beban Kerja dan Stres Kerja	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Arief Setya Sandhi (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja	Tidak meneliti tentang Kepemimpinan dan Beban Kerja	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Signifikan

		(Studi Pada RSU Puri Asih Salatiga)	Karyawan		dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Haris Rifa'i (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Kantor PDAM Kabupaten Grobongan)	Meneliti tentang Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti Kepemimpi nan dan Beban Kerja	Stres Kerja, Gaya Kepemimpi nan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaru h Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
5.	Anggit Astianto (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Suarabaya	Meneliti tentang Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti tentang Kepemimpi nan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Stres Kerja dan beban Kerja Berpengaru h Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
6.	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari	Meneliti tentang Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti tentang Kepemimpi nan, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Berpengaru h Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
7.	Diana Febrian	Pengaruh Beban Kerja dan Gaya	Meneliti tentang	Tidak meneliti	Beban Kerja dan

	(2017)	Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Golden Trade Center Medan	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
8.	Dahlia S.F Juanda (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Maksassar	Meneliti tentang Stres Kerja, Motivasi Kerja	Tidak meneliti tentang Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Stres Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kepuasan Karyawan
9.	Dian Fadilah Harahap (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan	Meneliti tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Tidak meneliti tentang Beban Kerja dan Stres Kerja	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Pegawai
10.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank	Meneliti tentang Motivasi Kerja, Beban Kerja dan	Tidak meneliti tentang Kepemimpinan, Stres Kerja dan	Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Secara

		BTN Yogyakarta	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan
--	--	-------------------	---------------------	---------------------	--

Sumber : *Danang Setya Ramadhani (2016), A. Ivan Sanjaya (2016), Arief Setya Sandhi (2013), Haris Rifa'i (2015), Anggit Astianto (2014), Febri Furqon Artadi (2015), Diana Febrian (2017), Dahlia S.F Juanda (2013), Dian Fadilah Harahap (2017) dan Sujarwanto (2016).*

### C. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

##### PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ho : Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ha : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN

##### Cinta Manis Ogan Ilir

Ho : Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ha : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

**3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN  
Cinta Manis Ogan Ilir**

Ho : Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ha : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

**4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN  
Cinta Manis Ogan Ilir**

Ho : Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ha : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

**5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
PN VII Cinta Manis Ogan Ilir**

Ho : :Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

**6. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir**

Ho : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

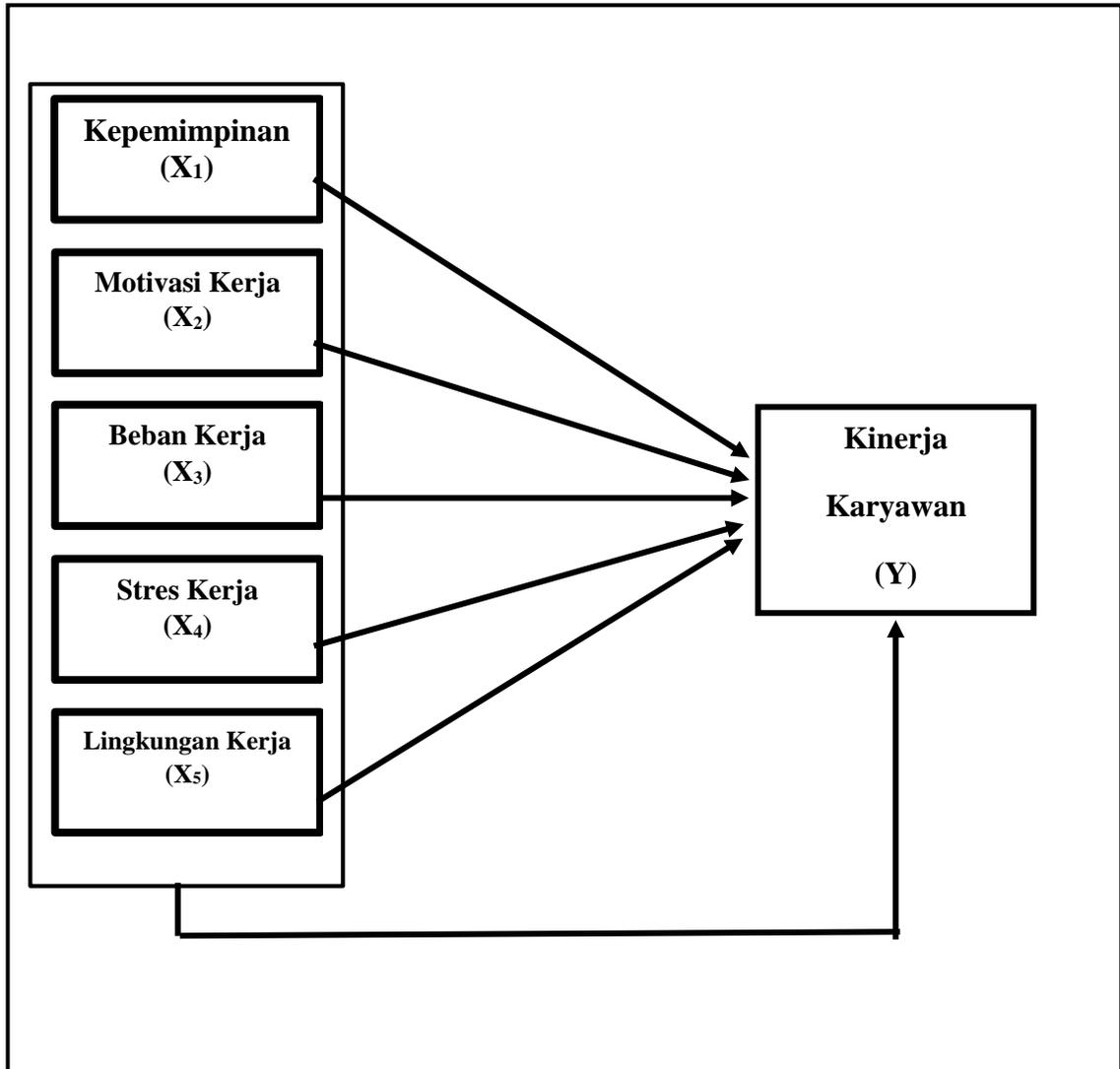
Ha : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir

**D. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1.1**

**Kerangka Berfikir**



variabel lain, dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Beban Kerja (X<sub>3</sub>), Stres Kerja (X<sub>4</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>5</sub>). Variabel Dependen

(Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.1 penelitian ini bertujuan untuk melakukan memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh Kepimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh secara positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh secara positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh secara positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh secara positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Terdapat pengaruh secara positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan