

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.¹ Cormick dan Tiffin mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.²

Menurut Irianto, kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara

¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm.170

² *Ibid*, hlm.172

objektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.³

Miner mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :⁴

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut..
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau melambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

³ *Ibid*, hlm.173

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm.172

b. Penilaian Kinerja

Menurut Robbins kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.⁵

Miner menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.⁶ Beardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :⁷

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

⁵ *Ibid*, hlm.180

⁶ *Ibid*, hlm.180

⁷ *Ibid*, hlm.179

3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁸

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm.176

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kasmir menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.⁹

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara¹⁰ hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

1. Kualitas Kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189

¹⁰ Annwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 95

2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

e. Landasan Al-Qur'an dan Hadist tentang Kinerja Karyawan

Dalam pandangan islam kinerja dijelaskan dalam Q.S Al-Ahqaf ayat 19:



Terjemahannya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.¹¹

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

¹¹ *Al-Qur'an*, surat Al-Ahqaf ayat 19

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.¹² Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.¹³

Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.¹⁴ Sedangkan menurut Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.213

¹³ Veithzal Rival Zainal,dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.2

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.214

pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.¹⁵

Menurut sutarto pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seseorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :¹⁶

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberi tugas.
3. Cara membuat keputusan.
4. Cara mendorong semangat bawahan.
5. Cara memberikan bimbingan.
6. Cara menegakan disiplin.
7. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
8. Cara berkomunikasi.
9. Cara meminta laporan bawahan.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Siagian mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud

¹⁵ *Ibid*, hlm.214

¹⁶ *Ibid*, hlm.222

dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan menjalankan usaha dengan konsisten.

b. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Hersey-Blanchard dan Robbins¹⁷ yaitu sebagai berikut:

1. *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan)
2. *Selling* (kemampuan menjual / memberikan ide-ide kepada anggota)
3. *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota)
4. *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota)

¹⁷ Robbins Stephen. *Essentials of of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga ,Jakarta.

c. Landasan Al-Qur'an dan Hadist tentang Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi/perusahaan pemimpin sangatlah penting bagi seluruh karyawan tersebut karena pemimpin berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan yang di pimpinnya, dan sebagai karyawan/bawahan sepatutnya patuh dan taat terhadap pemimpin.

Dijelaskan dalam ayat al-qur'an yaitu :

فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ ۖ مِنْكُمْ الْأَمْرُ وَأُولِي الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا اللَّهَ الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ آتَيْهَا آيٍ وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ ۖ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللهِ تُؤْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللهُ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allâh dan taatilah Rasul (Nya) dan ulil amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berselisih pendapat tentang suatu perkara, kembalikanlah ia kepada Allâh (Al-Quran) dan Rasul (as-Sunnah), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. [An-Nisa’/4:59]

Sedangkan dijelaskan dalam hadist yaitu :

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

أَطَاعَنِي، فَقَدْ الْأَمِيرَ يُطِيعُ وَمَنْ اللهُ، عَصَى فَقَدْ عَصَانِي وَمَنْ اللهُ، أَطَاعَ فَقَدْ أَطَاعَنِي مَنْ عَصَانِي فَقَدْ الْأَمِيرَ يَعْصِي وَمَنْ

Artinya :”Barangsiapa menaatiku maka sungguh ia telah menaati Allâh. Dan barangsiapa yang bermaksiat kepadaku maka sungguh ia telah bermaksiat kepada Allâh. Dan barangsiapa yang menaati pemimpin maka sungguh ia telah menaatiku. Dan barangsiapa yang bermaksiat kepada pemimpin, maka sungguh ia telah bermaksiat kepadaku”. (H.R Bukhori Muslim)

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹⁸ Menurut Danang Sunyoto kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.¹⁹ Tohardi mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 541

¹⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2012), hlm. 153

mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).²⁰

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:²¹

1. *Menghargai prestasi kerja*

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. *Menjamin keadilan*

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi jabatan, dan prestasi kerja.

3. *Mempertahankan karyawan*

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Prenadamedia Group,2009),hlm.182

²¹ *Ibid*, hlm.188

keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. *Memperoleh karyawan yang bermutu*

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. *Pengendalian biaya*

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. *Memenuhi peraturan-peraturan*

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi

karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.²²

c. **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi**

Menurut Moekijat, Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai, yaitu: pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi-kondisi pekerjaan .²³

1. Pendidikan, Pengalaman, dan Tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seseorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikianpun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

2. Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika

²² *Ibid*, hlm.189

²³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service,2012),hlm.157

perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pembagian keuntungan dan sebaliknya.

3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi-kondisi Pekerjaan

Orang yang bekerja didaerah terpencil atau dilingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja didaerah yang ada tempat-tempat hiburan atau dilingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

d. Indikator Kompensasi

1. Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap,

besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif Bonus, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upah meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, fasilitas-fasilitas, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

e. Landasan Al-Qur'an dan Hadist tentang Kompensasi

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

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.”

(QS. At-Taubah [9] : 105)

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-khalifahannya di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari

bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata. Kemudian kompensasi yang tak kalah pentingnya adalah dimensi material finansial seperti gaji, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, deviden dan lain sebagainya.

Sedangkan dijelaskan dalam hadist yaitu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ.

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, "Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya kering.

Kandungan dari hadits di atas adalah kewajiban membayar sebelum keringatnya kering. Artinya, hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan mengebiri kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan penyewa tenaga kepada pemberi sewa tenaga kerja. Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia

akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengkedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.²⁴

²⁴ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Mediu*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1, Februari 2015, hlm. 46

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:²⁵

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

²⁵ Dwi Septianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang" Skripsi (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro,2010),hlm .28

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:²⁶

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

²⁶ *Ibid*, hlm.29

bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

5. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

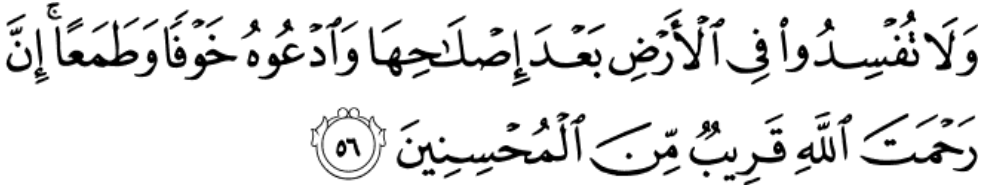
d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan
2. Penerangan atau Cahaya
3. Suara
4. Tata Ruang
5. Udara

e. Landasan Al-Qur'an dan Hadist tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:



Terjemahannya:

“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”.²⁷

Dari ayat tersebut dapat diartikan bahwa Allah melarang adanya pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau pelampauan batas. Dari ayat itu juga dapat disimpulkan bahwa Allah melarang manusia merusak lingkungan dan Allah menganjurkan agar kita peduli dan berbuat baik atau memelihara lingkungan yang ada disekitar kita.

²⁷ Al-Qur'an, surat Al-A'raf ayat 56

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.²⁸ Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko,1992).

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 74

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.²⁹

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

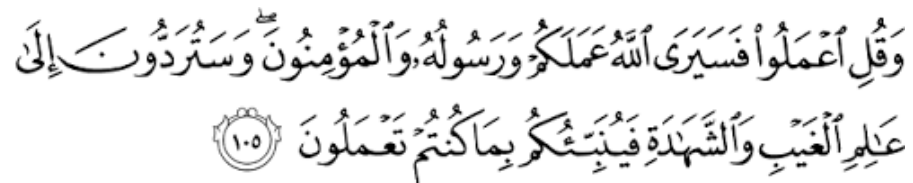
1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Organisasi dan manajemen
3. Kesempatan untuk maju.
4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
5. Rekan kerja

²⁹ Annwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2015),hlm.120

6. Kondisi pekerjaan³⁰

d. Landasan Al-Qur'an dan Hadist tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:



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."

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang (2016) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi

³⁰ Veithzal Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*(Jakarta:Rajawali Pers,2014),hlm.623

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.³¹

Yanti Komala Sari (2014) dengan judul” Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai“. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³²

Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin (2017) dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT.Indaco Warna Dunia Karanganyar)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.³³

Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

³¹ Sri Rahayu Muhammad, Adolfini, Genita Lumintang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, hlm.53

³² Yanti Komala Sari. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.6 No.2 Mei 2014,hlm.124

³³ Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT.Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 Edisi Khusus April 2017,hlm.225

dan Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴

Ferdy Roring (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵

Heny Sidanti (2015) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁶

Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi adnyani (2016) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ”. Hasil penelitian menunjukkan

³⁴ Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015,hlm.61

³⁵ Ferdy Roring. *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Vol.4 No.3 November 2017,hlm.152

³⁶ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1 Februari 2015,hlm .52

bahwa Variabel kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan³⁷

Dewi Lina (2014) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁸

I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015) dengan Judul “ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³⁹

Rocky Potale, Yantje Uhing (2015) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁰

³⁷ Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1 2016,hlm.526

³⁸ Dewi Lina. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis Vol.14 No.1 Maret 2014, hlm.92

³⁹ I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud Vol.4 No.11 2015, hlm.3958

⁴⁰ Rocky Potale, Yantje Uhing. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015,,hlm.72

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dan variabel dependen kinerja karyawan. | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 2. | Yanti Komala Sari (2014) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan. | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 3. | Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin (2017) | Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT.Indaco Warna Dunia Karanganyar | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menggunakan variabel independen kompensasi, dan variabel dependen kinerja. | Pada penelitian terdapat perbedaan objek penelitian. |

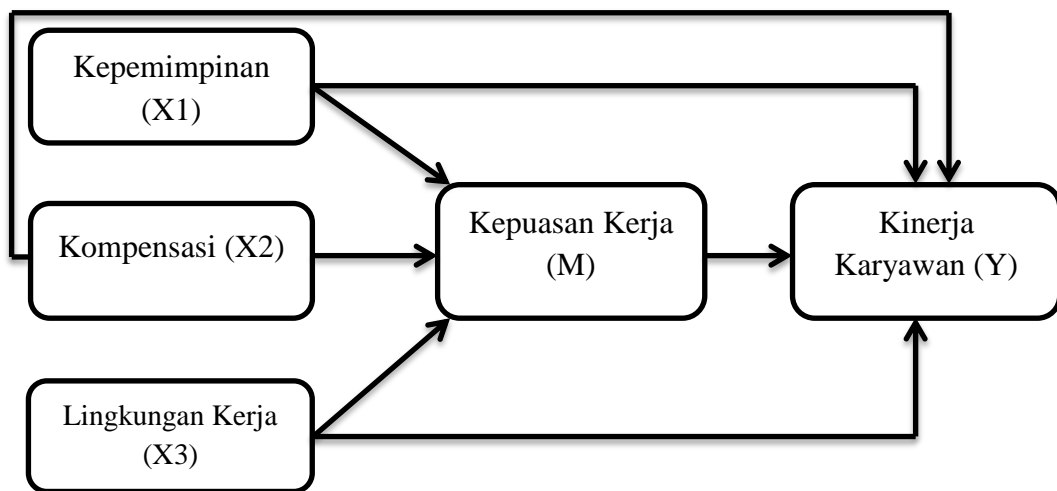
| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen lingkungan kerja, kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan. | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 5. | Ferdy Roring (2017) | Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan , kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan. | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 6. | Heny Sidanti (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 7. | Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi adnyani (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kompensasi, | Pada penelitian terdapat perbedaan objek penelitian. |

| | | | | |
|------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Sebagai Variabel Intervening | dan variabel dependen kinerja karyawan dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai interveing | |
| 8. | Dewi Lina (2014) | Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Varriabel Moderating | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 9. | I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kompensasi | Pada penelitian ini di tambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan objek penelitian. |
| 10. | Rocky Potale, Yantje Uhing (2015) | Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado | Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kompensasi | Pada penelitian terdapat perbedaan objek penelitian. |

C. Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.⁴¹ Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.⁴² Hal ini didukung oleh penelitian Christilia O. Posuma⁴³ yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

⁴¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2016),hlm.193

⁴² *Ibid*,hlm.193

⁴³ Christilia O. Posuma. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hlm.654

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.⁴⁴ Menurut Tohardi Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapat pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).⁴⁵ Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.⁴⁶ Hal ini didukung oleh penelitian Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin⁴⁷ yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁴⁴ Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service, 2012), hlm. 153

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 182

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 189

⁴⁷ Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 Edisi Khusus April 2017, hlm. 226

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.⁴⁸ Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Sri Rahayu, Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang⁴⁹ yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

⁴⁸ Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Mediu*n. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1, Februari 2015, hlm. 46

⁴⁹ Sri Rahayu, Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016,hlm.53

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁵⁰ Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.⁵¹ Hal ini didukung oleh penelitian Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno⁵² yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group,2009),hlm.75

⁵¹ Kristianto Utomo,Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT.Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017, hlm. 219

⁵² Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan(Studi Kasus PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No.2 September 2008,hlm.132

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.⁵³

Kepemimpinan merupakan sebuah kunci kelangsungan hidup sebuah perusahaan itu sendiri karena pemimpin merupakan penggerak, pencetus tujuan, merencanakan dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan sehingga tercapai tujuan dari perusahaan yang diinginkan. Agustina Ritawati⁵⁴ dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh I Gede Diatmika Paripurna,⁵⁵ hasil dari penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

⁵³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.213

⁵⁴ Agustina Ritawati. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. Jurnal Vol.9 No.1,hlm.89

⁵⁵ I Gede Diatmika Paripurna. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana,hlm.589

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Menurut marwansyah kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung. Financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan. Jika kompensasi yang diterima adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas, sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Aditya Kiswuryanto⁵⁶ menyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin⁵⁷ yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

⁵⁶ Aditya Kiswuryanto, “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT.Indocemet Tungal Prakarsa Tbk.Bogor)*”, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro,2014),hlm.77

⁵⁷ Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017,hlm. 219

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja.

Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan .

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Titi Riansari⁵⁸ menyatakan

bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I

Gede Diatmika Paripurna⁵⁹ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan

uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

⁵⁸ Titi Riansari. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vo.10 No.4 Desember 2012,,hlm.819

⁵⁹ I Gede Diatmika Paripurna. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana,hlm.589

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

I Gede Diatmika Pari Purna, Agustina Ritawati dan Ida Ayu Brahmasari dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Reza Amelia Nurul Ikhsan Sahlan, Kristianto Utomo Alwi Sudin, Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan

H8 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Christilia O Posuma, Ni Made Nur Cahyani, Kristianto Utomo, I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Reza Amelia Nurul Ikhsan Sahlan, Kristianto Utomo Alwi Sudin, Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan

H9 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aditya Kiswuryanto, I Gede Diatmika PariPurna, Aurelia Potu, Heny Sidanti dalam penelitiannya menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Reza Amelia Nurul Ikhsan Sahlan, Kristianto Utomo Alwi Sudin, Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan

H9 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening