

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientend* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹ Definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja,pencapaian tujuan, produktifitas kerja.² Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, sebab setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang bermacam-macam dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Sedangkan menurut

¹Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Alfabeta: Jln. Gegerkalong Bandung 2011), Hlm. 2

²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2016) Hlm, 479-480

³Mangkunegara,A. P, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2009),Hlm, 9

sedarmayanthi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat diajukan buktinya secara jelas baik dari segi kualitas maupun kuantitas.⁴

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku jelas yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁵

b. Manfaat dan tantangan kinerja

Kinerja dapat memberikan keuntungan kepada berbagai pihak, baik manajer, pegawai, karyawan, maupun bagi organisasi. Agar kinerja tersebut dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tersebut, perlu diperhatikan karakteristik dan kebutuhan mereka.⁶

Menurut Wibowo, manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi tetapi juga manajer dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan kelompok dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan

⁴Sedarmayanthi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refikha Aditama, 2010), Hlm, 260

⁵Veithzal Rival Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm, 406.

⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm, 495.

komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerjaan terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.⁷

Kinerja juga suatu tantangan yang akan dihadapi adalah menemukan cara melaksanakan manajemen kinerja yang masuk akal, baik bagi diri kita sendiri maupun bagi para karyawan, menyiapkan segala sesuatu yang dipekerjaan mereka, dan membantu organisasi mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, Noe dan kawan-kawan mendefinisikan kinerja, mengukur kinerja, dan memberikan umpan balik informasi kinerja dan memberikan sistem kinerja menjadi tiga yaitu:⁸

1. Kinerja dapat membantu aspek-aspek kinerja yang berarti bagi organisasi, terutama melalui analisis jabatan.
2. Sistem tersebut mengukur aspek-aspek kinerja melalui penilaian kerja yang hanya merupakan salah satu metode untuk mengelola kinerja karyawan.

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, Hlm, 496.

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, Hlm, 497.

3. Sistem memberikan umpan balik kepada para karyawan melalui pembahasan-pembahasan umpan balik kinerja sehingga dapat menyesuaikan kinerjanya dengan sasaran organisasi.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, mengenai permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Faktor kemampuan

Sacara psikologis kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari keahlian atau potensi dan kemampuan reality (*knowledge dan skil*) dengan pendidikan yang tinggi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari maka akan lebih mudah untuk mengerjakannya. Oleh karena itu karyawan harus diletakan dengan sesuai keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang teratur untuk mencapai tujuan kerja.⁹

⁹Harjoni Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*,(Jurnal, Vol.8, No. 2,2014)

d. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa terbatas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahkan kinerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.¹⁰

e. Indikator Kinerja Karyawan

Sementara indikator kinerja karyawan pada umumnya kinerja dibatasi sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.¹¹

Kesimpulan dari pengertian diatas bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Waktu kerja
2. Kuantitas kerja

¹⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm, 503-504.

¹¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media), Hlm, 172.

- 3. Hasil kerja
- 4. Pengetahuan tentang kerja
- 5. Kerja sama untuk mencapai tujuan.

f. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk asli dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang mengikuti serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.¹²

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat Yasin ayat 33-35 menyatakan:

وَأَيُّهُ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

ARTINYA:

“33. Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hiduskan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. 34. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air. 35. Supaya mereka dapat makan dan

¹². Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.

*buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur.*¹³

Rangkaian ayat tersebut merupakan supaya manusia bersyukur atas nikmat Allah SWT yang telah diberikan kepada manusia dan dengan cara beriman kepadanya atas nikmat tersebut yaitu Allah telah memberikan kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik dan sukses dalam hidupnya.

Sedangkan makna kata “ dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka...” merupakan pilar utama kinerja. Yaitu Allah memerintahkan manusia untuk mengelola dan terus meningkatkan apa yang telah disediakan oleh Allah, sehingga mampu berkinerja yang baik dan akan memberikan perubahan yang baik pula untuk organisasi di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target,

¹³. Al-Quran, S. Yasin, 36: 33-35

sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.¹⁴

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti kebiasaan, sinonimnya adalah moral yang juga berasal dari bahasa latinnya *mores* yang berarti kebiasaan. Dalam bahasa arab disebut dengan *akhlak*, bentuk jamak dari *khuluq* yang berarti budi pekerti. Baik etika maupun moral bisa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (turun menurun), yang menunjuk kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau salah.¹⁵

Etika menurut istilah yaitu etika dan moral dipakai untuk makna yang sama. Namun makna secara etimologis, kata etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang memiliki arti adat, akhlak, watak, perasaan, sikap dan cara berfikir atau berarti adat istiadat (turun menurun). Adapun moral berasal dari kata *morales* sebuah kata latin yang sering kali diasumsikan dengan etika, kedua kata tersebut yakni antara moral dan etika memiliki arti yang sama, namun dalam pemakaian sehari-hari ada sedikit perbedaan. Moral atau moralitas digunakan untuk perbuatan yang

¹⁴ M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Medan, 1973, Hlm. 235.

¹⁵ Idri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta : Kencana,2015),

sedang dinilai, sedangkan etika digunakan untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang ada.¹⁶

Etika kerja merupakan kepedulian yang dipakai oleh pribadi atau perusahaan yang sebagai panduan dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka kerjakan tidak merugikan pribadi atau lembaga yang lain.¹⁷ Etika kerja merupakan suatu ukuran atau nilai suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang berkerja di perusahaan, supaya tidak merugikan individu atau kelompok yang berkerja.

Nilai etika dapat merupakan faktor utama dalam sikap yang tidak beretika. Nilai dan sikap seseorang adalah berasal dari latar belakang didikan seseorang atau orang tua. Sekiranya nilai didikan yang diterima berlandaskan moral yang baik, seperti tidak mengambil hak orang lain, tidak mencuri, selalu berusaha tidak melakukan korupsi, maka nilai-nilai murni itu akan dikembangkan ke dalam organisasi tempat seseorang berkerja.¹⁸ Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai tentang baik, buruk dan salah yang berlandaskan prinsip-prinsip moralitas, utamanya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan.

¹⁶Idri, *Hadis Ekonomi...*, 323-324

¹⁷Bambang Rudito Dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawan Social Perusahaan Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains,2007), Hlm, 6.

¹⁸Sadono Sukirno, 2, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana,2014), Hlm, 342

Etika sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam kaitannya dengan perbuatan baik maupun buruk, benar ataupun salah yang mempunyai tujuan untuk membentuk kehidupan yang menghasilkan kebaikan serta memberi faedah kepada sesama manusia. Secara filosofi etika bisnis merupakan cabang dari etika umum, banyak orang mengertikan etika bisnis sebagai moral bisnis. Dengan adanya etika, manusia cenderung untuk melakukan perbuatan baik, meskipun perbuatannya tidak selalu berhasil jika tidak ditaati oleh kesucian agama.

Dalam pandangan etika islam, bisnis bukan hanya tentang mencari keuntungan, namun keberkahan. Berbisnis tidak diperkenankan melanggar syariat islam. Islam memiliki perangkat syari'ah yaitu norma agama dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam usaha dan bisnis. Bisnis yang sehat adalah bisnis yang berlandaskan pada etika. Oleh karena itu, seharusnya para pelaku bisnis memiliki kerangka etika bisnis sehingga dapat menghantarkan aktivitas bisnis yang berkah. Allah juga melarang kita untuk saling memakan harta sesama secara batil. Seperti yang telah disebutkan dalam QS. An-Nisa Ayat 29, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Ayat ini menerangkan hukum transaksi secara umum, lebih khusus kepada transaksi perdagangan, bisnis jual beli. Sebelumnya telah diterangkan transaksi muamalah yang berhubungan dengan harga, seperti harta anak yatim, mahar dan sebagainya. Dalam ayat ini Allah mengharamkan orang beriman untuk memakan, memanfaatkan, menggunakan, dan segala bentuk transaksi lainnya. harta orang lain dengan jalan yang batil, yaitu tidak dibenarkan oleh syariah. Kita boleh melakukan transaksi terhadap orang lain dengan jalan berdagang dengan asas saling suka sama suka, saling ridha dan saling ikhlas. Dan dalam ayat ini Allah melarang untuk membunuh diri, baik membunuh diri sendiri maupun saling membunuh. Dan Allah menerangkan semau ini, sebagai wujud dari kasih sayangnya, karena Allah itu maha kasih sayang kepada kita.

Dalam abad modern, hubungan antara bisnis dan etika telah melahirkan hal yang problematis. Bisnis dianggap suatu proses untuk mencari keuntungan dan mencukupi kebutuhan kehidupan.

Kebijakan perusahaan memerlukan berusaha membimbing etika kerja yang baik di kalangan pekerja. Para karyawan yang mengamalkan etika kerja yang baik dapat menguntungkan perusahaan karena karyawan-karyawan ini tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan mereka juga akan mencoba memuaskan keinginan konsumen perusahaan.¹⁹

b. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja dapat berfungsi sebagai alat pengukur dalam perbuatan dan kegiatan sebuah individu.

1. Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong tampaknya perbuatan, dimana etika kerja bisa membuat pribadi atau kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.

2. Keinginan dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara pribadi atau pun dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih semangat dalam melaksanakan aktivitas tersebut. Sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan.

3. Bergerak mulai melakukan aktivitas berusaha dengan giat.

Etika kerja dapat menggerakkan pribadi atau kelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang

¹⁹Sadono Sukirno, *Pengantar...*, Hlm. 342.

diinginkan, sehingga terciptanya kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.²⁰

c. Faktor-faktor penentuan Etika Kerja

Kelakuan beretika sesuatu perusahaan dan individu saling mempengaruhi. Pada keseluruhan faktor-faktor yang menentukan etika dan kelakuan seseorang bersempit dari:²¹

1. Perbedaan budaya
2. Pengetahuan yang dimiliki
3. Kelakuan organisasi itu sendiri.

d. Etika Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam syariah islam, etika bisnis adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dalam pelaksanaan bisnis itu tidak terjadi kekhawatiran karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Seseorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat,

²⁰Erni R Ernawan , *Etika Kerja*, (Bandung: CV. Alfabeta,2007), Hlm. 14

²¹Novita Sari, *Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, Skripsi, (Universitas Raden Patah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017), Hlm, 19-20.

rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.²²

bisnis islam merupakan serangkaian aktivitas bisnis baik produksi, distribusi maupun konsumsi dalam berbagai bentuknya yang tidak terbatas jumlah kepemilikan harta, barang dan jasa termasuk keuntungan yang diperoleh, tetapi dibatasi cara perolehan dalam pendaya gunaannya yang dikenal dengan istilah halal dan haram.²³

Seorang pengusaha dalam pandangan etika islam bukan mencari keuntungan, melainkan juga keberkahaan yaitu kemantapan dari usaha itu sendiri dengan memperoleh keuntungan yang wajar dan diridhoi oleh allah SWT. Ini berarti yang harus diraih oleh seorang pedagang dalam melakukan bisnis tidak sebatas keuntungan materiil (bendawi), tetapi yang penting lagi adalah keuntungan immaterial (spiritual).²⁴

Beberapa prinsip etika yang telah digariskan dalam islam, antara lain:²⁵

1. Jujur dalam takaran (quantity).

Dalam bisnis untuk membangun kerangka kepercayaan itu seorang pedagang harus manpu berbuat jujur atau adil, baik terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Kejujuran ini harus direalisasikan antara lain

²² Idri , *Hadis Ekonomi (Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi)*, (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri,2015),Hlm, 326.

²³Idri, *Hadis Ekonomi...*,Hlm, 327.

²⁴Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), Hlm,29.

²⁵Muhammad Djakfar, *Etika...*,Hlm, 34-40.

dalam praktik penggunaan timbangan yang tidak membedakan antara kepentingan pribadi (penjual) maupun orang lain (pembeli). Dengan sikap jujur itu kepercayaan pembeli kepada penjual akan tercipta dengan sendirinya. Dalam kaitan ini bisa disimak substansi firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 152:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۖ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۚ إِنَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (١٥٢)

Artinya: *“dan apa bila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat (mu), dan penuhilah janji allah. Yang demikian itu diperintahkan allah kepadamu agar kamu ingat.”*²⁶

2. Menjual barang yang baik mutunya (quality)

Salah satu cacat etis dalam perdagangan adalah tidak transparan dalam hal mutu, yang berarti mengabaikan tanggung jawab moral dalam dunia bisnis. Padahal tanggung jawab yang diharapkan adalah tanggung jawab yang berseimbangan antara memperoleh keuntungan dan memenuhi norma-norma dasar masyarakat baik berupa hukum, maupun etika atau adat. Menyembunyikan mutu sama halnya dengan berbuat curang dan bohong. Bukankah kebohongan itu akan menyebabkan ketidak tenangan,

²⁶Al-Qur'an, S..Al-An'am, 6:152

sebaliknya kejujuran akan melahirkan ketenangan, sebagaimana penjelasan Rasulullah saw. Dalam hadist Ahmad no 1630 sebagai berikut:

قَالَ وَكَانَ يَقُولُ دَعْ مَا يَرِيكَ إِلَى مَا لَا يَرِيكَ فَإِنَّ الصِّدْقَ طُمَأْنِينَةٌ وَإِنَّ الْكَذِبَ رَيْبٌ

*”tinggalkanlah apa yang meragukan kepada apa yang tidak meragukanmu. Karena sesungguhnya kejujuran (berkata benar) itu adalah membawa ketenangan dan kebohongan (berkata bohong) itu akan melahirkan kegelisahan”.*²⁷

3. Larangan menggunakan sumpah (al-qasm)

Seringkali ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, terutama di kalangan para pedagang kelas bawah apa yang dikenal dengan obral sumpah. Mereka terlalu mudah menggunakan sumpah dengan maksud untuk meyakinkan pembeli bahwa barang dagangannya benar-benar berkualitas dengan harapan agar orang berdorong untuk membelinya. Dalam islam perbuatan semacam itu tidak dibenarkan karena juga akan menghilangkan keberkahan sebagaimana sabda Rasulullah saw.

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ يُونُسَ عَنْ ابْنِ شِهَابٍ قَالَ ابْنُ الْمُسَيَّبِ إِنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ الْخَلِفُ مُنْفَقَةٌ لِلْسِّلَعَةِ مُحَقَّةٌ لِلْبَرَكَةِ

”Telah menceritakan kepada kami (Yahya bin Bukair) telah menceritakan kepada kami (Al Laits) dari (Yunus) dari (Ibnu Syihab) berkata, (Ibnu Al Musayyab) bahwa (Abu Hurairah radliallahu 'anhu) berkata; Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam

²⁷Hadits Ahmad, No. 1630

bersabda: "Sumpah itu melariskan dagangan jual beli namun menghilangkan barakah". (HR. Abu Dawud).²⁸

4. Longgar dan murah hati (tatsamuh dan taraahum).

Dalam transaksi terjadi kontak antara penjual dan pembeli. Dalam hal ini seorang penjual diharapkan bersikap ramah dan bermurah hati kepada setiap pembeli. Dan bahkan bukan tidak mungkin pada akhirnya mereka akan menjadi pelanggan setia yang akan menguntungkan pengembangan bisnis dikemudian hari. Sebaliknya, jika penjual bersikap kurang ramah, apalagi kasar dalam melayani pembeli, justru mereka akan melarikan diri, dalam arti tidak mau membeli barangnya lagi. Dalam hubungan ini bisa direnungkan, firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ali imran ayat 157 yang berbunyi:

وَلَئِنْ قُتِلْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَوْ مُتُّمْ لَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرَحْمَةٌ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ (١٥٧)

*“ sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauh diri dari sekelilingmu ”.*²⁹

5. Membangun hubungan yang baik (interrelationship/ silat al-rahym)

Islam menekankan hubungan konstruktif dengan siapa pun, inklud antara sesama prlaku dalam bisnis. Hubungan pribadi dianggap sangat penting dalam mengembangkan ikatan perasaan dan kemanusiaan dan perlu diyakini secara timbal balik bahwa hubungan bisnis tidak akan berakhir segera setelah

²⁸ Hadits Bukhari, No. 1945

²⁹ QS.Ali'Imran, 3:157

hubungan bisnis selesai. Dengan silaturahmi itulah menurut ajaran islam akan diraih hikmah yang dijanjikan yakni akan diluaskan rezeki dan dipanjangkan umurnya bagi siapa pun yang melakukannya. Sebagaimana sabda Rasulullah saw. Yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dalam hadits abu daud no 1443:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ صَالِحٍ وَيَعْقُوبُ بْنُ كَعْبٍ وَهَذَا حَدِيثُهُ قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ وَهْبٍ قَالَ أَخْبَرَنِي يُونُسُ عَنْ الزُّهْرِيِّ عَنْ أَنَسٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَرَّهُ أَنْ يُبْسَطَ عَلَيْهِ فِرْزُهُ وَيُنْسَأَ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ

“bahwasanya Rasulullah saw. Bersabda: barang siapa mengharap dimudahkan rezekinya dan dipanjangkan umurnya, maka hendaklah ia menjalin hubungan silaturahmi (HR. al- Bukhari).”³⁰

6. Tertib administrasi

Dalam dunia perdagangan wajar terjadi praktik pinjam meminjam.

Dalam hubungan ini al-Qur’an mengajarkan perlunya administrasi hutang piutang tersebut agar manusia terhindar dari kesalahan yang mungkin terjadi, sebagaimana firmanNya Allah SWT dalam Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً

³⁰ Sahih Al-Bukhari, Juz 7:228

حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (٢٨٢)

Artinya: “ *hai orang-orang yang beriman kalau kalian berhutang piutang dengan janji yang ditetapkan waktunya, hendaklah kalian tuliskan. Dan seorang penulis diantara kalian, hendaklah menulisnya dengan jujur. Janganlah penulis itu enggan menuliskannya, sebagaimana yang diajarkan Allah kepadanya. Hendaklah dituliskannya! Orang yang berhutang itu hendaklah membacakannya (hutang yang akan dituliskannya), dan takutlah dia kepada tuhan nya dan janganlah mengurangi hutangnya sedikitpun...* ”³¹

7. Menetapkan harga dengan transparan.

Harga yang tidak transparan bisa mengandung penipuan. Untuk itu menetapkan harga dengan terbuka dan wajar sangat dihormati dalam islam agar tidak terjerumus dalam riba.

e. Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja antara lain:³²

1. Bersaing dengan adil dan jujur.
2. Menerima masukan atau saran dari sesama karyawan.
3. Tidak menyebabkan masalah sesama karyawan lain.
4. Tidak mengganggu karyawan lain.

³¹QS.Al-Baqarah, 2:282.

³²Sadono Sukirno , *Pengantar Bisnis*,(Jakarta: Kencana, 2014), Hlm. 335.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hamper semua tindakan organisasi yang releven. Tidak hanya itu, pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan pribadi maupun kelompok. Pembagian kerja pada dasarnya mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan juga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih keterampilan yang dimiliki sehingga akan menjadi ahli dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.³³

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tergabung, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menegaskan bahwa apa yang dikatakan dengan suatu

³³Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa*, Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hlm. 909.

gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya meningkari apa yang dikatakan itu.³⁴

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau penerimaan pesan dan informasi dari seseorang kepada orang lain, dengan harapan apa yang disampaikan sesuai informasi yang jelas. Menyampaikan suatu informasi haruslah sesuai dengan amanah dan harus jujur supaya karyawan mendapatkan informasi yang jelas dari atasan atau pimpinan sehingga tidak ada kesalah pahaman.

Menurut Zacharya Fenell menyatakan bahwa sebuah bisnis yang sukses bergantung pada sejauh mana para pelaku bisnis menjalankan amanah komunikasi demi membangun kemitraan dan pasar kepada para pelanggan. Komunikasi bisnis yang efektif, juga disebut komunikasi professional, termasuk perlunya etika. Etika dalam komunikasi professional bergantung pada kejujuran.³⁵

³⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), Hlm, 51.

³⁵Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Personal*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015),

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antara anggota dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang umumnya memengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh yaitu:³⁶

- a. Jabatan, level jabatan sedikit banyak memengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak.
- b. Tempat, ruang kerja yang terpisah yang mungkin jauh akan mempengaruhi komunikasi, baik antara karyawan yang selevel maupun antara atas dengan bawahannya.
- c. Alat komunikasi, alat komunikasi sangatlah penting pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam komunikasi. akan tetapi saat ini masalah alat komunikasi sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti handphone.
- d. Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati. Di sisi lain jangankan untuk komunikasi, bahkan terkadang untuk makan pun tidak sempat.

³⁶Veithzal Rivai Zainal & Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), Hlm. 589.

Adapun faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu yang pertama faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan yang kedua faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.³⁷

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

- a. Keterampilan sender/ komunikator

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisa.

- b. Sikap sender/komunikator

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*.

- c. Pengatahuan *sender*/komunikator

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* sejelas mungkin.

- d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membuat dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender*

³⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), Hlm, 148.

perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.³⁸

2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi.

a. Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik.

b. Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

c. Pengetahuan *reveicer*

Pengetahuan *reveicer* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi, *reveicer* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

d. Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang da pada *receiver*.³⁹

³⁸Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber...*,Hlm, 149

c. Manfaat dan Komunikasi

Manfaat komunikasi bagi karyawan, antara lain yaitu:

1. Mempermudah karyawan dan pimpinan dalam mengakses perkembangan teknologi dan ilmu.
2. Memperoleh keterangan atau informasi yang diperlukan dalam bekerja.
3. Mampu mewujudkan kerja sama antara personal untuk membentuk tim yang solid.
4. Meningkatkan nilai keluargaan dan kebersamaan di tempat kerja.
5. Memudahkan dalam penyampaian kebijakan, peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.
6. Memperlancar dan mengambil keputusan
7. Menciptakan layanan yang baik terhadap internal dan eksternal perusahaan.

Cara komunikasi yang efektif dan efisien dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi perusahaan yaitu:

1. Menciptakan kepuasan kerja

Perusahaan sesuai kemampuan menciptakan keterbukaan sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan berjalan harmonis. Kondisi kerja yang kondusif, bersahabat serta adanya semangat bersama guna memajukan perusahaan dapat

³⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...*, Hlm, 150

mendorong bawahan menyampaikan pendapat inovatif. Pendapat tersebut harus diikuti pula dengan umpan balik yang positif sehingga menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi karena karyawan merasa dihargai.

2. Menyelesaikan Konflik

Komunikasi yang terbuka ditempat kerja dapat membantu menyelesaikan dan mencegah konflik yang terjadi. Misalnya dua orang karyawan berselisih pendapat akibat perbedaan pandangan, maka konflik tersebut akan lebih mudah diselesaikan melalui diskusi dan kompromi.

3. Meningkatkan produktivitas

Komunikasi yang efektif juga terjadi di tempat kerja merupakan hal yang sangat positif dan penting bagi keberhasilan perusahaan. Tujuan bisnis perusahaan yang diarahkan oleh visi dan misinya harus dikomunikasikan secara jelas kepada segenap karyawan sehingga setiap orang yang terlibat mengarah ke titik tujuan yang aman dan tercipta produktivitas dalam perusahaan.⁴⁰

⁴⁰Novita Sari, *Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, Skripsi,(Universitas Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi, 2017),Hlm, 22- 24

d. Jenis-jenis Komunikasi

komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Dalam praktiknya terdapat 4 arus komunikasi dalam suatu perusahaan:⁴¹

1. Komunikasi vertikal ke bawah

Komunikasi model ini di mana merupakan wadah bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.

2. Komunikasi vertikal ke atas

Komunikasi model ini di mana para anggota dalam perusahaan ingin selalu didengar keluhan-keluhan atau inspirasi mereka oleh para atasannya.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi model ini berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan. Komunikasi model ini cenderung mengarah pada mengandai-andai dari orang-orang seperusahaan tersebut. Artinya jika ada kelompok karyawan misalnya, menginginkan menaikkan upah atau gaji, maka keinginan itu hanyalah sebatas rencana saja.

⁴¹Veithzal Rivai Zainal & Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2009), Hlm. 588.

4. Komunikasi diagonal

Komunikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda, tetapi pada perusahaan yang sejenis.

e. **Konsep Etika Komunikasi Perspektif Islam.**

Teori komunikasi menurut ajaran Islam selalu terikat kepada perintah dan larangan Allah swt atau al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad saw pada dasarnya agama sebagai kaidah dan sebagai perilaku adalah pesan (informasi) kepada warga masyarakat agar berperilaku sesuai dengan perintah dan larangan Allah. Al-Qur'an juga menyebut komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Untuk mengetahui bagaimana manusia seharusnya berkomunikasi. Dengan komunikasi, manusia mengekspresikan dirinya, membentuk jaringan interaksi sosial, dan mengembangkan peribadiannya.⁴²

Dalam etika komunikasi islam ada enam prinsip gaya bicara atau pembicaraan (*qaulan*) yaitu:

1. *Qaulan sadidan*(perkataan benar, lurus, jujur).

Kata *qaulan sadidan* disebut dua kali dalam Al-Qur'an.

Pertama Allah menyuruh manusia menyampaikan *qaulan sadidan*

⁴²Muslimah Anas, *Etika Komunikasi Dalam Perspektif Islam*, STAI An-Nadwah Kuala Tungkal, Vol. 13, No. 2, Desember 2016.

(perkataan benar) dalam urusan anak yatim dan keturunan, yakni sebagai berikut Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (٩)

Artinya: *“dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mereka mengucapkan perkataan yang benar”*.⁴³

Kedua, Allah memerintahkan qaulan sesudah takwa, sebagai firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 70 yakni sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (٧٠)

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar.”*⁴⁴

Jadi, Allah SWT memerintahkan manusia untuk senantiasa bertakwa yang dibarengi dengan perkataan yang benar. Perkataan yang benar merupakan prinsip komunikasi yang terkandung dalam Al-Qur'an dan mengandung beberapa makna dari pengertian benar.

⁴³QS. An-Nisa 4: 9

⁴⁴QS. Al-Ahzab 33: 70

2. *Qaulan Balighan* (perkataan yang membekas pada jiwa, tepat sasaran, komunikatif mudah mengerti).

Kata “ baligh” dalam bahasa arab artinya sampai, mengenai sasaran atau mencapai tujuan. Apabila dikaitkan dengan qaul (ucapan atau komunikasi), “baligh” berarti fasih, jelas maknanya, terang, tepat menggunakan apa yang dikendaki. Oleh karena itu prinsip qaulan balighan dapat diterjemahkan sebagai prinsip komunikasi yang efektif. Adapun ungkapan ini terdapat dalam Al-Qur’an surat An-Nisa ayat 63 yaitu sebagai berikut:

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا (٦٣)

Artinya: “*mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan merilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka qaulan Baligha-perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.*”⁴⁵

3. *Qaulan Masyura* (perkataan yang ringan).

Dalam komunikasi, baik lisan maupun tulisan, mempergunakan bahasa yang mudah, ringkas dan tepat sehingga mudah dicerna dan dimengerti. Dalam Al-Qur’an ditemukan istilah qaulan maisura yang merupakan salah satu tuntunan untuk melakukan komunikasi dengan

⁴⁵QS. An-Nisa 4: 63

mempergunakan bahasa yang mudah dimengerti dan mudah dipahami.

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Isra 28 sebagai berikut:

وَأِمَّا تُعْرِضَنَّ عَنْهُمْ أَبْتِغَاءَ رَحْمَةٍ مِنْ رَبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَيْسُورًا (٢٨)

Artinya: *“Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, maka katakanlah kepada mereka ucapan yang pantas”*.⁴⁶

4. *Qaulan Layyina* (perkataan yang lemah lembut).

Islam mengajarkan agar menggunakan komunikasi yang lemah lembut kepada siapa pun. Dalam lingkungan apapun, komunikator sebaiknya berkomunikasi pada komunikan dengan cara lemah lembut, jauh dari pemaksaan dan permusuhan. Dengan menggunakan komunikasi yang lemah lembut, selain ada perasaan bersahabat yang menyusup ke dalam hati komunikan, ia juga berusaha menjadi pendengar yang baik. Perintah menggunakan perkataan yang lemah lembut ini terdapat dalam Al-Qur'an surat Taha ayat 44:

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَيِّنًا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَحْشَىٰ (٤٤)

Artinya: *“Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut”*.⁴⁷

⁴⁶QS. Al-Israa 17: 28.

⁴⁷QS. Taha 20: 44

5. *Qaulan Karima*(perkataan yang mulia).

Islam mengajarkan agar mempergunakan perkataan yang mulia dalam berkomunikasi kepada siapapun. Perkataan yang mulia ini seperti terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Isra ayat 23 sebagai berikut.

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (٢٣)﴾

Artinya; *“Dan Tuhanmu telah memerintahkan agar kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah berbuat baik kepada ibu bapak. Jika salah seorang diantara keduanya atau kedua-duanya sampai berusia lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah engkau mengatakan kepada keduanya perkataan “ah” dan jangan engkau membentak keduanya dan ucapkanlah kepada keduanya perkataan yang baik.”*⁴⁸

6. *Qaulan Ma'rufa* (perkataan yang baik).

Qaulan Ma'rufa juga berarti pembicaraan yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (maslahat). Sebagai muslim yang beriman, perkataan harus terjaga dari perkataan yang sia-sia, apapun yang diucapkan harus selalu mengandung nasehat, menyejukkan hati bagi orang yang mendengarnya. Jangan sampai hanya mencari-cari kejelekan orang lain, yang hanya bisa mengkritik atau mencari kesalahan orang

⁴⁸QS. Al-Isra' 17: 23

lain, memfitnah dan menghasut. Kata Qaulan ma'rufa didalam ayat Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 32 yaitu:

يُيَسَّاءُ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِنَ النِّسَاءِ ۚ إِنَّ اتَّقِيُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَعْرُوفًا (٣٢)

Artinya: *“Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya dan ucapkanlah Qaulan Ma'rufa –perkataan yang baik.”*⁴⁹

f. Indikator Komunikasi

Menurut Steward L. Lubis dan Sylvia Moss, menyatakan bahwa suatu Komunikasi antara pribadi yang efektif dengan lima hal yaitu:

1. Menyampaikan informasi dengan jelas
2. Menghasilkan tindakan
3. Menghasilkan respon
4. Berpengaruh pada sikap
5. Menghasilkan hubungan yang lebih baik

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian unsur yang sangat

⁴⁹QS. Al-Ahzab 33: 32

penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan motivasi untuk karyawan. Maka akan membawa pengaruh terhadap ketertarikan atau semangat karyawan bekerja.

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, kelembaban dan lain-lain.⁵⁰

Lingkungan kerja juga semangat kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain jumlah dan komposisi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, motivasi, promosi, dan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh pekerjaan yang dikerjakan. Maka, setiap kelompok/ lembaga atau perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.⁵¹

⁵⁰Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), Hlm, 43.

⁵¹Biller Panjaitan, *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi*, Jurnal, (Volume13, No 2, Semtember 2016), Hlm, 23-24.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting dalam suatu manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.⁵²

b. Pengertian lingkungan kerja secara Islam.

Lingkungan kerja Islam dapat diartikan sebagai sikap, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Dalam ajaran agama Islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yaitu konsep *khalifah* dan amanah.⁵³

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekitar untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'ah Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.⁵⁴

⁵²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), Hlm. 110.

⁵³Steers, M. Richard. *"Efektivitas Organisasi"*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980. Hlm. 123

⁵⁴Hasan, Ali. *"Manajemen Bisnis Syariah Kaya Di Dunia Terhormat Di Akhirat"*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005; 19-20

Menurut Quraish Shihab menafsirkan tentang lingkungan kerja Islam Sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al- Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qasas:77)⁵⁵*

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk terbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalan untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadanya dengan mengaruniakan nikmatnya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah.

⁵⁵Al-Quran Surat Al-Qasas .28 :77

Sesungguhnya Allah tidak meridhi orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.⁵⁶

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ada dua macam kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, pusat kerja, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan secara umum (warna, bau tidak sedap, getaran mekanis, pencahayaan, udara, kelembaban, musik dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu yang mempengaruhi kondisi manusia, semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan maupun hubungan sesama bawahan.⁵⁷

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handoko yaitu faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem

⁵⁶Shihab, M. Quraish. ”*Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran .*” Vol. 1, Jakarta: Lentera Hati , 2002.

⁵⁷Sedarmayanti ,*Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* , (Bandung: Mandar Maju, 2011), Hlm.

kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi atau lembaga perusahaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Adapun menurut Tiffin dan Mc. Cormick menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sifat kepribadian, sikap, sifat fisik, motivasi dan minat, pengalaman, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang dan lingkungan fisik (temperatur , penyinaran dan ventilasi).
- b. Faktor social dan organisasi, meliputi peraturan organisasi jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.⁵⁸

e. Indikator-indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya

⁵⁸Devira Wahyuni Santoso, *Hubungan Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Primer Tursina Surabaya*, Skripsi, Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Hlm, 9-10.

yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti adalah sebagai berikut :⁵⁹

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Suara bising
5. Keamanan kerja
6. Ruang gerak yang diperlukan
7. Hubungan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Rambang Palembang. Penelitian ini tentu tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi.

Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan hari Susanto (2015) analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. SAI Indonesia cabang semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan etika

⁵⁹[Http:// Industricom.Blogsop.Com/](http://Industricom.Blogsop.Com/) (Diakses 3 Februari 2019)

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰

Ismail Razak dan Mohamad Idham Maulani (2016), pengaruh komitmen pimpinan dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara sendiri-sendiri, komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶¹

Dimas Okta Ardiansyah (2016), pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kinerja (*studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. setia kawan makmur sejahtera tulungagung*). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian tersebut, komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. pabrik kertas setia kawan makmur sejahtera tulungagung. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. pabrik kertas setia kawan makmur sejahtera tulungagung.⁶²

⁶⁰Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah Dan Hari Susanta, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang*.(Semarang:2015)

⁶¹Ismail Razak Dan Mohamad Idham Maulani, *Pengaruh Komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindoutama Jakarta* . 2016.

⁶²Dimas Okta Ardiansyah, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. 2016

Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015) pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima inti citra rasa manado. Kesimpulan adalah penelitian ini adalah, terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. prima inti citra rasa manado secara parsial. Terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima inti Citra Rasa Manado secara simultan.⁶³

Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015) hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶⁴

Irna Sari Pratiwi, pengaruh stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (persero) cilacap jawa tengah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dibuat kesimpulan, hasil penelitian menunjukkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

⁶³Winastyo Febrianto Hartono Dan Jopie Jorie Rotinsulu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. 2015.

⁶⁴Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 2015.

komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.⁶⁵

Hari Yansyah Akil (2016) pengaruh etika kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan hotel nusantara Bandar lampung. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel etika kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel konflik kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel dukungan sosial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel etika kerja (X1), konflik kerja (X2) dan dukungan sosial (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Nusantara Bandar Lampung.

Table 1.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul (Sumber)	Penelitian terdahulu	Penelitian
1.	Shara kaprisa dewi, rodhiyah dan hari susanta (2015)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan	a. PT. SAI Indonesia cabang semarang b. Pengaruh budaya organisasi dan	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan

⁶⁵Irna Sari Pratiwi, *Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah.* (Jawa Tengah)

		perusahaan pada PT. SAI Indonesia cabang semarang (jurnal)	etika kerja terhadap kinerja karyawan.	lingkungan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ismail razak dan mohamad idham maulani (2016)	Pengaruh komitmen pimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Geraha kerindo utama Jakarta (jurnal)	a. PT. geraha kerindo utama Jakarta b. Pengaruh komitmen pimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.
3.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kinerja (<i>studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. setia kawan makmur sejahtera tulungagung</i>). (jurnal)	a. PT. setia kawan makmur sejahtera tulungagung b. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
4.	Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015)	pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima inti citra rasa manado (jurnal)	a. PT. Prima inti citra rasa manado. b. pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
5.	Diah Indriani Suwondo, Eddy	hubungan lingkungan kerja , disiplin kerja, dan	a. hubungan lingkungan kerja , disiplin kerja, dan	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika

	Madiono Sutanto (2015)	kinerja karyawan (jurnal)	kinerja karyawan	kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
6.	Irna Sari Pratiwi	pengaruh stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (persero) cilacap jawa tengah.(jurnal)	a. PT. PLN (persero) cilacap jawa tengah. b. Irna Sari Pratiwi, pengaruh stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor	a.PT. R6B Desa Paya Angus b.Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
7.	Hari Yansyah Akil (2016)	Pengaruh etika kerja, konflik kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan hotel nusantara bandar lampung (skripsi)	a. Hotel nusantara Bandar lampung b. Pengaruh etika kerja, konflik kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.	a. PT. R6B Desa Paya Angus b. Pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konsep

c. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh etika kerja, komunikasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. R6B Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim maka diuraikan kerangka konsep sebagai berikut.

1. Etika Kerja (XI)

Etika kerja merupakan kepedulian yang dipakai oleh pribadi atau perusahaan yang sebagai panduan dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka kerjakan tidak merugikan pribadi atau lembaga yang lain.⁶⁶

2. Komunikasi Kerja (X2)

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tergabung, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menegaskan bahwa apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya meningkari apa yang dikatakan itu.⁶⁷

3. Lingkungan Kerja (X3)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, kelembaban dan lain-lain.⁶⁸

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku jelas yang ditampilkan setiap orang sebagai

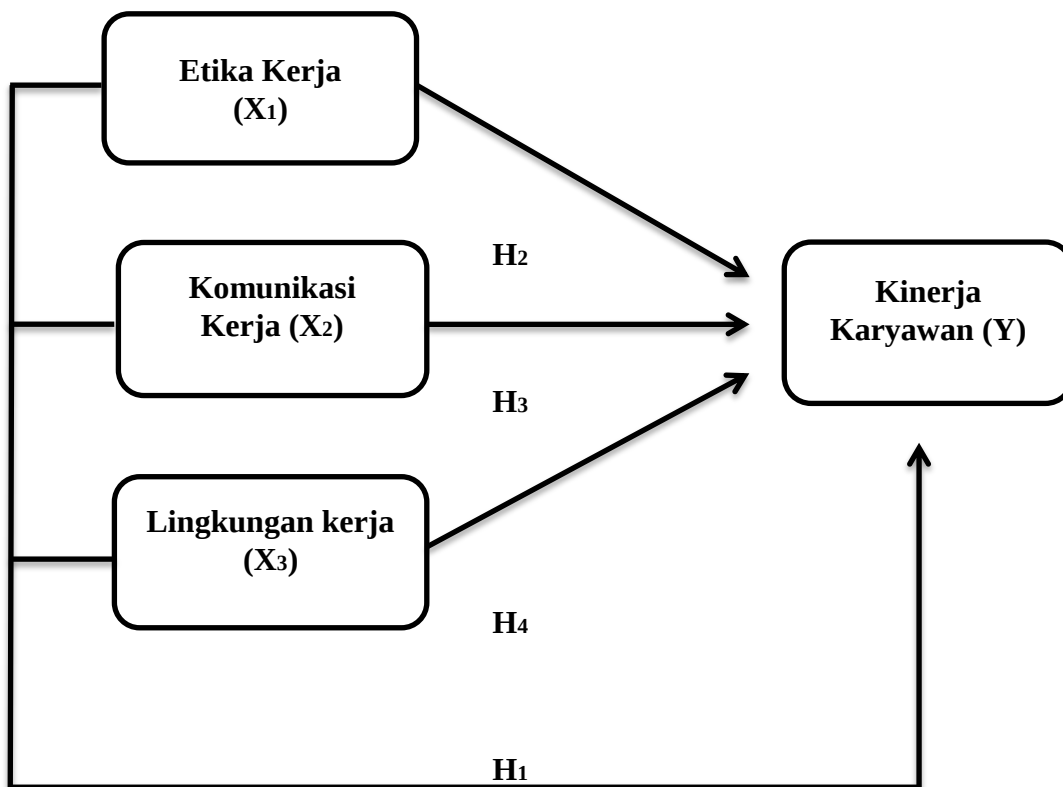
⁶⁶ Bambang Rudito Dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawan Social Perusahaan Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007),Hlm, 6.

⁶⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), Hlm, 51.

⁶⁸ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), Hlm, 43.

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁶⁹

Gamabar 2.1
Kerangka Konsep



Sumber :Dikembangkan oleh peneliti . 2019

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan kepedulian yang dipakai oleh pribadi atau perusahaan yang sebagai panduan dalam melaksanakan aktivitas

⁶⁹ Veithzal Rival Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2014) Hlm, 406.

bisnisnya, agar kegiatan yang mereka kerjakan tidak merugikan pribadi atau lembaga yang lain.⁷⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi acuan individu ini salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011), pengaruh kepuasan kerja, etika kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Asuransi jiwa Recapital semarang). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 83,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, etika kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.⁷¹

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 1 : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. R6B Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim.

⁷⁰ Bambang Rudito Dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawan Social Perusahaan Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains,2007), Hlm, 6.

⁷¹ Muharyani K. Dan Dwi Rukmi, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang)*. (Semarang :2011)

2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tergabung, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menegaskan bahwa apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya meningkari apa yang dikatakan itu.⁷²

Refita Avitriani Rozalina (2014), pengaruh etika kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi takful keluarga representative Office sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan, berdasarkan hasil ujian hipotesis secara simultan menolak H0 dan menerima H1, sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi takaful keluarga (representative Office Sidoarjo).⁷³

Dari uraian diatas mak dapat dirumuskan hipotesis sebagai beriku:

H 2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. R6B Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim.

⁷² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), Hlm, 51.

⁷³ Refita Avitriani Rizalina, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asuransi Takaful Keluarga "Representative Office Sidoarjo.* (Surabaya: 2014)

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, kelembaban dan lain-lain.⁷⁴

Irna Sari Pratiwi, pengaruh stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (persero) cilacap jawa tengah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dibuat kesimpulan, hasil penelitian menunjukkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.⁷⁵

Dari uraian diatas mak dapat dirumuskan hipotesis sebagai beriku:

H 3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. R6B Desa Paya Angus, Kac. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim.

⁷⁴ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012), Hlm, 43.

⁷⁵ Irna Sari Pratiwi, *Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah*. (Jawa Tengah)