

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Abraham Maslow

berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow¹ bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. berdasarkan hal tersebut maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut dengan “ *the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*Physiological need*) adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia, misalnya makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat. yang kedua kebutuhan rasa aman (*safety need*) adalah kebutuhan akan keselamatan dan kerugian atas kerugian fisik misalnya adanya rasa aman bagi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, kemudian adanya asuransi, tunjangan kesehatan , dan tunjangan pension. yang ketiga kebutuhan sosial (*social need*) adalah setiap manusia ingin hidup berkelompok. misalnya kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan ersahabatan. yang keempat kebutuhan harga diri (*esteem need*), adalah menyangkut faktor penghormatan diri, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor kehormatan dari luar misalnya status,

¹ Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama) hlm. 103

pengakuan dan perhatian. dan yang kelima kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*) adalah dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Douglas McGregor

Douglas McGregor² mengemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah yang pertama, Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya. Kedua, karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Ketiga, karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan. Keempat, kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negative mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y. yang pertama, Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain. Kedua, orang-orang akan

² Ibid, hlm 105

melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. Ketiga, Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab. Keempat, kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.³

Kinerja yaitu suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.⁴ Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika didalam organisasi.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2011), hlm.3-4

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۗ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْفِهِ يِعْجِبُ الْزَّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Arinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :”apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

a. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator dari kinerja, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

b. Tujuan Penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kerja yaitu :⁵ pertama Mengetahui pengembangan, identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. kedua pengambilan keputusan administrative. ketiga pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi hal yang buruk, dan keputusan untuk menen tukan gaji, profesi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan. keempat Keperluan Perusahaan, Perencanaan SDM, Menentukan kebutuhan pelatihan, Evakuasi pencapaian tujuan perusahaan, Informasi untuk mengidentifikasi tujuan, Evakuasi terhadap identifikasi sistem SDM, Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan. dan kelima Dokumentasi, Kriteria untuk validasi kebutuhan, Dokumentasi Kepuasan-Kepuasan tentang Sumber Daya Manusia, Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

penilaian kerja menurut beberapa ahli yang lainnya, yaitu⁶ Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan, Pembagian imbalan sebagai resensi misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif uang, Menolong pertanggungjawaban karyawan, Untuk pembeda

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Grafindol persada, 2006)hlm.311-312

⁶Wibowo M, *Manajemen kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)hlm. 67

antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, meningkatkan etos kerja.

c. Penilaian Kinerja

Adapun Penilaian kerja yaitu:⁷ pertama *Rating Scale*, Penilaian Kerja yang biasanya diisi oleh atasan langsung menandai tanggapan yang paling sesuai untuk dimensi pelaksanaan kerja. kedua *Cheklis*, Sistem yang digunakan untuk mengurangi beban penilaian, metode ini biasanya memberikan satu gambaran kinerja satu akurat, daftar penilaian berisi item-item yang memadai. ketiga *Metode Peristiwa kritis* Metode penilaian yang mendasari pada penelitian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja keempat *Metode Peninjauan Lapangan* dan kelima *Tes dan Observasi Kerja*.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya pendorong kemauan bekerja seorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.⁸ Motivasi secara sederhana merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.⁹

Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi

⁷ Handoko H, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPTE UGM,2003)hlm.143

⁸Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Predana Media Group. 2009) hlm 110

⁹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara),hlm.180

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.¹⁰ Motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.¹¹

Motivasi dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tetapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah.

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang motivasi kerja, Rasulullah SAW bersabda:¹²

إِذَا سَبَبَ اللَّهُ لِأَحَدِكُمْ رِزْقًا مِنْ وَجْهِ فَلَا يَدْعُهُ حَتَّى يَتَّعَبِرَ لَهُ أَوْ يَتَنَكَّرَ لَهُ

Artinya: “Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.” (HR. Ibnu Majah)

a. Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut syahyuti dalam jurnal Apri Trimartanto :¹³

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009),hlm.110

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,2004),hlm.322

¹² Baqiyatul Auladiyah, *Islam dan Motivasis Kerja*, Jurnal Magister Sains Psikologi UIN Jakarta, 2015

¹³ Apri Tri Martanto, *Pengaruh Kepuasan, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*,jurnal (fakultas PGRI Universitas Yogyakarta: 2016),(diakses 14 maret 2017)

Pertama Dorongan mencapai tujuan seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan atau instansi. kedua Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. ketiga Inisiatif dan Kreatifitas, Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. dan keempat Rasa tanggung jawab sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

b. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis Motivasi yang dapat digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, yaitu motivasi positif dan motivasi negative.¹⁴

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2008), hlm.99

Pertama Motivasi Positif (*Intensif Positif*), Motivasi Positif adalah motivasi yang diberikan seorang menejer kepada karyawannya dengan memberikan sebuah hadiah bagi mereka yang berprestasi baik. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja dari seorang karyawannya akan meningkat sehingga tujuan dari perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.¹⁵ kedua Motivasi Negatif (*Intensif negatif*), Motivasi Negatif adalah motivasi yang diberikan seorang manajer kepada karyawannya dengan cara memberikan hukuman bagi mereka yang memiliki prestasi rendah. Dengan adanya motivasi negative ini maka semangat kerja dari seorang karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawannya takut apabila menerima suatu hukuman dari atasannya, hal ini mungkin tidak bisa dilakukan pada jangka waktu yang panjang dikarenakan dapat mengakibatkan suatu hal yang kurang baik.¹⁶

c. Tujuan Motivasi

Dalam Suatu perusahaan kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan tidak lepas dari yang namanya dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, maka dari itu pihak perusahaan harus memperhatikan dan mengarahkan karyawannya agar tetap termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat segera tercapai.

¹⁵ Ibid hlm.99

¹⁶ Ibid.hlm.99

Motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak lain memiliki sebuah tujuan. Tujuan-tujuan dari motivasi tersebut adalah¹⁷ Mendorong gairah dan semangat karyawan, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tujuan dari motivasi maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

d. Metode Motivasi

Dalam memberikan suatu motivasi kepada karyawan, ada dua metode yang harus diketahui agar dalam pelaksanaannya pihak perusahaan dapat mengetahui metode mana yang sesuai untuk diberikan kepada karyawannya. pertama Motivasi Langsung, Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan, hal ini dapat dilakukan juga dengan cara pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dll.¹⁸ dan kedua

¹⁷ Danang Suyonto, Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta:CAPS, 2012)hlm.17-18

¹⁸ Melayu Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2008)hlm. 100

Motivasi tidak Langsung , Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah atau kelancaran tugas, sehingga karyawannya nyaman dan semangat untuk melakukan pekerjaan.¹⁹

e. Teori-Teori Motivasi

Pertama Teori Motivasi *Abraham Maslo* , *maslow* menggunakan teori motivasi yang digunakan *maslow's Need Hierarchy Thoery / A Theory of Human Motivation* atau teori Hierarki kebutuhan Maslow . Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan unuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama . selanjutnya, jika kebutuhan tingkat kedua telah menjadi yang utama maka akan muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.²⁰ kedua Teori motivasi *Winslow Taylor* Menurut *Winslow Taylor* manusia harus bekerja dengan giat agar dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya baik dalam bentuk materil maupun non materil konsep dasar dari teori ini adalah seseorang akan bekerja secara giat apabila ia mendapatkan sebuah imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya²¹ ketiga Teori Motivaasi *Mc.Clelland*, Menurut *Mc. Clelland* seorang karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi

¹⁹ Ibid hlm.100

²⁰ Content://com.sec.android.app.sbrowser/readinglist/0530182316.mhtml

²¹ Melayu Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta:PT. Bumi aksara,2010)hlm.153

yang dilepaskan dan digunakan tergantung pada dorongan motivasi kerja seorang dan situasi serta peluang yang tersedia.²² dan keempat Teori Motivasi *Clande S. George*, Menurut *Clande S. George* bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkunga Kerja

Lingkungan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. di mana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan²³

Lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian dapat menuntut tenaga dan waktu yang

²² Melayu Hasibuan, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta:PT. Bumi aksara,2002)

²³Sidanti, heni.(2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*.Jurnal *JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat menekan turnover intension²⁴

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Adapun Jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: pertama lingkungan kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik, terdapat di sekitar tempat kerja, dalam hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan tersebut, dapat dilihat baik secara langsung maupun tidak langsung. dan kedua Lingkungan kerja Non Fisik, Sedangkan 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.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja,

²⁴ Rukmini, Ema. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan MNC Bank Wil Palembang).*Jurnal Ilmian Univ Riau* . Vol IX, No 1.

Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator-indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti yaitu sebagai berikut:²⁵ pertama Lingkungan Kerja fisik penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, fasilitas. dan kedua Lingkungan Kerja non fisik Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

Maka dapat di pahami bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang atau karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan.

Lingkungan kerja menurut pandangan islam, yaitu mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semua di ciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup umatnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara kelestarian alam.²⁶

²⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung:CV. Mandar Maju,2011), hlm 46

²⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Pratik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), Hal. 61

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:²⁷

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ
فَنَظَّفُوا أَفْنِيَّتَكُمْ (رواه التيرمدى: 2723)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.*” (HR. At-Tirmizi: 2723)

Maksud dari hadits diatas yaitu, Allah sang pencipta saja begitu sangat menyukai kebersihan, apa lagi kita sebagai umatnya yang hanya menikmati semua ciptaannya, sebaiknya menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal atau pun lingkungan kerja, sehingga akan memberi kenyamanan dan kepuasan tersendiri bagi seseorang atau pekerja.

E. Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. terhadap ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.²⁸ Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap pengaturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan

²⁷ Azuar Juliandi, *Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01, April 2014

²⁸Desi rahmawati, *pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR fajar berlian tulung agung*, Tulung agung : jurnal uiniversitas tulung agung BORONOWO vol.1 no.1 tahun 2013

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang telambat datang. Akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada karyawan yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Dalam Al-Qur'an kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja. penciptaan manusia adalah untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah mahdah seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang dirida'i oleh Allah SWT termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT [QS. At-Taubah (9): 105]²⁹

²⁹ <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ 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 (Alla) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta’alaseperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya [HR. al-Bukhari dan Musli dari Umar bin Khattab].

إنما الأعمال بالنيات

Artinya: *“Semua amal tergantung niatnya.”*

Al-Qur’an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak [QS. An-Nahl (16): 97]³⁰

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

³⁰ <https://tafsirweb.com/4445-surat-an-nahl-ayat-97.html>

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laiki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*

Dengan demikian difahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ‘ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja

1. Indikator Disiplin kerja

Adpun Indikator disiplin menurut Alfred R. Lateiner dan Soedjono dalam jurnal Ayu permatasari dkk.³¹

pertama ketepatan waktu jika karyawan datang kekantor tepat waktu, pulang tepat waktu,serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. kedua Pemanfaatan sarana , karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. ketiga Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur

³¹ Junadah Ayu permatasari, Dkk,*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan*, jurnal (fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: 2015), (diakses 15 maret 2017).

dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula diartikan memiliki disiplin kerja yang tinggi. dan kempat Ketaatan terhadap aturan kantor , Karyawan yang memakai seragam sesuai dengan aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga mencerminkan disiplin yang tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin³² :

Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Macam-macam disiplin kerja

Ada dua macam bentuk disiplin kerja, yaitu preventif dan disiplin korelatif.³³ pertama Disiplin Preventif , Pendekatan yang bersifat preventif Merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi.dan kedua Disiplin korektif , Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan

³²Kelvin Alexander H Manurung. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Universitas Telkom : e-proceeding of manajemen, Vol.5, No.2 Agustus 2018

³³Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Kencana Prenada Media,2012)hlm.89

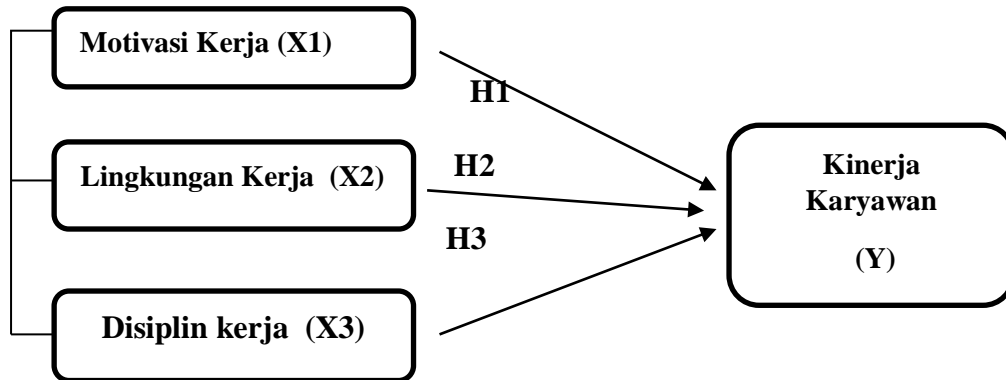
dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat.

Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini mempunyai 3 variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) . Motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X1) , Lingkungan Kerja sebagai variabel independen kedua (X2), Disiplin Kerja sebagai variabel independen ketiga (X3) dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hubungan variabel

independen dan dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

G. Penelitian Terdahulu

terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja karyawan. penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dari penelitian dan dikemukakan oleh peneliti-peneliti yang telah dilakukan sebelumnya dan berikut adalah hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Ringkasan penelitian Terdahulu Tentang Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama / Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	pengaruh disiplin kerja, dan Budaya	Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara disiplin kerja,	Variabel X Disiplin kerja Variabel Y	Variabel X Budaya Organisasi

	Organisasi terhadap Kinerja pegawai Skertariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Mardi Astutik (2016)	dan Budaya Organisasi Kinerja pegawai	Kinerja karyawan	Tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nila Pima Rahmawati (2014)	Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Kinerja karyawan	Tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda
3	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Skertariat Daerah Kabupaten Sopeng. li Rsma Ayu Dkk (2016)	dapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Variabel X Motivasi Variabel Y Kinerja karyawan	Variabel X Pendidikan dan Pelatihan Tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekan Baru. si Seftiani Dkk (15)	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel X Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Y Kinerja karyawan	Tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda

5	pengaruh disiplin kerja, motivasi kerjadan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar Made Agus Dwipayana (2013)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Variabel X Motivasi dan disiplin kerja Variabel Y Kinerja karyawan	Variabel X gaya kepemimpinan Objek Penelitian
---	--	--	---	---

H. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dalam setudinya dengan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi mampu memprediksi kinerja karyawan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya penelitian tersebut, maka telah terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Andi Rasma Ayu yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi Lingkungan yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan mejadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik . terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karna apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Nela Pima Rahmawati yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian , hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan adanya hasil penelitian terdahulu dalam studinya dengan menganalisis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memprediksi kinerja karyawan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin efektif. Dengan adanya penelitian tersebut, maka telah terbukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori ini didukung dengan hasil penelitian Mardi Astutik yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan

I. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
- H2 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan .
- H3 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

