

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dalam manajemen suatu perusahaan. Lingkungan kerja mempaunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses kegiatan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan yang memusatkan atau memfokuskan lingkungan kerja bagi karyawan nya maka dapata menimbulkan kepuasan pada diri karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawannya.

Suatu kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stress, sulit berkonseantrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja panas, tidaak nyaman, sirkulasi udaranya tidak memadai, ruangan kerja terlalu sempit dan padat, lingkungan kerja yang kotor, berisik tentu saja akan saangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kayawan.¹

Menurut Sari Andadewi lingkungan kerja yang kondusif memungkiankana karyawan bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Selanjutnya menurut Abu Ahmadi dan Nur

¹ Alex Soemanji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010)

Uhbiyati mengemukakan bahwa lingkungan dan manusia ada pengaruh yang timbala balik, artinya lingkungan mempengaruhi manusia begitupun sebaliknya, maanusia mempengaruhi lingkungan hidup.²

2. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam 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 semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqurʿan surat al-Qashash:77

² Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, (Kebumen, Institut Agama Islam Nahdatul Ulama Kebumen, 2009) hlm. 173

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu 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.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat al- A'raaf : ayat 56 yang berbunyi:

Artinya : Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelanggaran batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tujuan ayat yang lalu dengan menyatakan : dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah diperbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoa serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugerah-Nya, termasuk pengabulan doa kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.

3. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja dalam suatu perusahaan terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi yang ada seperti kelembaban, sirkulasi udara, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan-rekan kerja serta hubungan dengan bawahan.³

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:⁴

a. Penerangan/ pencahayaan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, dengan system penerangan yang baik diharapkan agar karyawan dapat bekerja dan menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan teliti.

b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan dalam bekerja.

³ Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Universitas Trisakti.2013)

⁴ A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*, (Pamulang, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang,2015) hlm. 105

c. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentanya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk gerak dari masing-masing karyawan.

e. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

f. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dan merasa aman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yang dapat mengukur kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:⁵

- a. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Penerangan
 - 2) Suhu udara
 - 3) Suara bising
 - 4) Penggunaan warna
 - 5) Fasilitas
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Keamanan kerja
 - 2) Hubungan karyawan

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung) hlm. 46

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁶

Menurut Nitisemito disiplin kerja yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang telah tertulis dan tidak tertulis sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut guna untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan yang baik.⁷

Menurut Hetami mengatakan bahwa sikap disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.⁸

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

⁶ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara) hlm. 193

⁷ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, (Jepara, Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara, 2013), hlm. 194

⁸ Erma Safitri, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Surabaya, 2013), hlm. 1045

2. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin menjadi salah satu ilmu yang diajarkan dalam Islam. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan kita sehari-hari, apalagi sikap disiplin sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan. Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan tapi juga kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu shalat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap Muslim harus shalat tepat di waktu shalat yang telah ditentukan, jika tidak maka shalatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Alqur'an Surah An-Nisak ayat 59 yang berbunyi :

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S.An-Nisa:59)

Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, disiplin adalah salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Dengan disiplin, tentunya kita akan selalu berusaha mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat waktu. Dengan begini, berarti kita telah menghindari diri dari sifat lalai terhadap waktu. Imam Ali Ra. berkata, *“Seorang muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian: waktu untuk menyembah Allah, waktu untuk mencari nafkah, dan waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi.”* Seperti pepatah yang mengatakan *‘waktu adalah uang’*, maka kita harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin karena waktu yang hilang tidak akan pernah bisa kembali.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor- faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

a. Gaji dan kompensasi

Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka akan membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja karena merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika yang diberikan perusahaan tidak sesuai bahkan malah ditunda sedangkan beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, maka karyawan akan malas untuk bekerja karena ia merasa tidak dihargai dengan pantas.

b. Ada peraturan yang tertulis

Setiap perusahaan harus memiliki aturan yang pasti yang dapat mengatur segala tindakan karyawan terkait dengan disiplin kerjanya, aturan tersebut harus di tempel di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan.

c. Ada sangsi nyata

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sangsi sesuai yang tertulis. Jika dipajang dan ada karyawan yang melanggar tetapi tidak diberlakukan sangsi, maka akan membuat karyawan tersebut mengulangi kesalahan yang sama.

d. Peran atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan akan mencontoh dari apa yang dilakukan oleh atasannya. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka akan mengikuti apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja yaitu:⁹

a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

⁹ Silvia Oktarina, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), (Malang, 2013), hlm. 5

b. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap haati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang mempunyai disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan terhadap perusahaan

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab yang tinggi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan itu tinggi.

5. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Eko Hertanto sebagai berikut:¹⁰

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketaatan terhadap peraturan
- c. Tanggung jawab kerja
- d. Melaksanakan tugas dan kewajiban

C. Gaya kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten serta berlaku adil dan jujur.¹¹

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seseorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang mungkin sedang mengamatinya dari luar. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses menggerakkan dan mempengaruhi karyawan.

¹⁰ Eko Harianto, *Kuisisioner Disiplin Kerja Kayawaan*, Academia.edu, (2012)

¹¹ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta, Bumi Aksara), hlm. 13

Gaya kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.¹²

2. Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Islam telah memandang kepemimpinan sebagai salah satu sifat yang dimiliki oleh setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Dimana masing-masing dari mereka memiliki hak yang sama untuk bisa memimpin dan mengendalikan satu sama lain. Untuk itu, Islam juga menegaskan jika kepemimpinan dengan gaya modern mungkin tidak sama dengan apa yang dipandang dalam Islam. Berikut pandangan Islam mengenai gaya kepemimpinan:

a. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT

Di dalam perspektif Islam seorang pemimpin harus memiliki model kepemimpinan yang baik dan luhur. Baik dan luhur diartikan sebagai sesuatu yang tetap harus berlandaskan pada dasar-dasar agamanya termasuk mengenai iman dan ketakwaannya kepada Allah SWT. Apabila seorang pemimpin ingin seseorang yang berada di bawahnya memiliki sifat yang baik dan memiliki iman dan takwa kepada Allah SWT. Maka ia pun harus memiliki sifat yang sama agar apa yang dilakukannya menjadi seni tauladan yang baik.

¹² Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, (Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010) hlm. 24

b. Siddiq (Jujur)

seorang pemimpin harus memiliki sifat yang ditanamkannya melalui jiwa kepemimpinannya. Di sini sifat seorang pemimpin haruslah jujur (As-Siddiq). Tidak hanya jujur, melainkan mereka diharapkan mampu menanamkan jiwa kebenaran yang dilakukannya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sangat bertentangan dengan hukum membeli jabatan dalam islam yang banyak kita ketahui saat ini. Karena keutamaan jujur dalam islam menjadi tauladan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

c. Amanah (Terpecaya)

Pemimpin harus amanah. Amanah dalam islam dapat diartikan sebagai kepercayaan yang diembannya sebagai pemuka atau seorang pemimpin. Di dalam islam kepercayaan seorang pemimpin harus benar-benar dijaganya. Hal ini menunjukkan jika dalam jiwa kepemimpinannya ia adalah orang yang dapat dipercaya untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya kepada orang banyak.

d. Tabligh (Aktif dan Aspiratif)

Seorang pemimpin diharapkan memiliki keaktifan serta apirasi yang bisa menanamkan jiwa kepemimpinannya secara benar dan adil. Di dalam islam seorang pemimpin harus menyampaikan apa yang benar dan apa yang salah. Tidak memihak satu sama lain melainkan harus dinyatakan dengan kebenaran. Hal ini seperti halnya penerapan kebenaran pragmatis dalam ajaran islam.

e. Fathonah (Cerdas)

Seorang pemimpin juga harus menanamkan jiwa atas kemampuan yang dimilikinya. Di sini bukan berarti ia harus menyombongkan dirinya atas kemampuan yang dimiliki. Melainkan dapat menempatkan kemampuan dan daya intelektualnya pada hal-hal yang bisa meningkatkan sebuah kemajuan bersama kesombongan dalam islam Karena menunjukkan seseorang yang memiliki sifat tidak baik

Dari penjelasan mengenai model kepemimpinan dalam perspektif islam di atas. Maka dapat diartikan jika seorang pemimpin harus menerapkan hal baik dalam masa kepemimpinannya. Bukan berarti jabatan atau kedudukannya dimanfaatkan untuk hal-hal yang justru merugikan bagi orang lain. Hal ini juga telah dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

Artinya : “Dan Kami jadikan diantara mereka adalah pemimpin-pemimpin yang dapat memberikan petunjuk dengan perintah Kami. Dan mereka telah menyakini ayat-ayat Kami.” (QS. As-Sajadah: 24).

Dari dalil di atas dapat disimpulkan jika setiap manusia yang terlahir adalah seorang pemimpin. Yang mana mereka telah diberi

petunjuk untuk melakukan perintah-perintah Allah SWT sesuai dengan ajaran islam sebagai agamanya.

3. Fungsi-Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam situasi tersebut berikut ini terdapat lima fungsi pokok gaya kepemimpinan yaitu:¹³

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikekrjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

1) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat konsultasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

2) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orannng-orang yang dipimpinnvya, baik dalam

¹³ Sarita Permata Dewi, *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*, Jurnal Nasional, (Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta, 2012), hlm. 6

keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

3) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

4) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dengan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan otokratis (*Autocratis*)

Kepemimpinan jenis otokratis, pemimpin akan menentukan sendiri kebijakan dan rencana untuk kelompoknya, dimana setiap anggota kelompok dituntut untuk bertanggung jawab penuh atas keputusan yang ditetapkan dan mereka juga harus patuh pada perintah pimpinan.

b. Kepemimpinan demokratis (*democratis*)

Dalam jenis ini, pemimpin sering mengadakan diskusi dengan karyawannya dan aktif dalam menentukan rencana yang akan di jalani perusahaan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada

bawahannya dalam mengisi atau memenuhi kebutuhan egoistis, serta memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk menambah produktivitasnya.

c. Kepemimpinan bebas

Pemimpin akan melaksanakan perannya berdasarkan aktivitas kelompok, dengan kata lain pemimpin kurang mengontrol bawahannya. Dalam tipe ini hanya sedikit/ sama sekali tidak memberikan pengarahan pada bawahan, ia lebih bersifat pasif dan seolah olah tidak mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁴

a. Otokratis

- 1) Semua penentuan kebijaksanaan oleh pemimpin
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.

¹⁴ Bryan Johannes Tempi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Manado, 2014), hlm. 3

b. Demokratis

- 1) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan di ambil dengan dorongan serta bantuan dari kelompok.
- 2) Kegiatan-kegiatan di diskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok di buat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyerahkan dua atau lebih alternative yang akan dipilih.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya serta mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melaksanakan banyak pekerjaan.

c. *Laissez fare* (kepemimpinan bebas)

- 1) Kebebasan penuh bagi kelompok maupun individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Pemimpin selalu menyiapkan bahan-bahan untuk memberikan informasi pada saat ditanya.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi pemimpin dalam menentukan tugas karyawan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu

pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan tersebut termasuk kategori baik. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan yang termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.¹⁵

Penilaian kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi tersebut maka dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja.

2. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al- Quran memerintahkan untuk mencari apa yang

¹⁵ Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M. Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 231

diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. (Al- An'am : 123)

Artntinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah : 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah I'malu yaitu kata perintah dari kata kerja , amila ya"malu. I"maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja. Islam juga menjadikan kinerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darajat atau kasta dan warna kulit Firman Allah yang dimaksud dalam surat Al-Hujurat ayat :13

Artinya: *"Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa."* (Al-Hujurat:13)

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi equal pay for equal job, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Dengan upah yang sesuai, kepuasan finansial akan terpenuhi. Dengan ruangan kerja yang nyaman, kepuasan fisik akan terpenuhi. Dengan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun pimpinan, kepuasan sosial akan terwujud. Dan dengan ketentraman dalam bekerja maka kepuasan psikologi terpenuhi.

3. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁶ Robert L. Mathis dan John H. Jckson, *Op Cit*, hlm. 82

a. Kemampuan karyawan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

c. Dukungan atau dorongan yang diterima

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

e. Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

4. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.¹⁷

a. Tujuan umum penilaian kinerja

- 1) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para karyawan, dengan memberikan bantuan agar setiap

¹⁷H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 248

karyawan mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.

- 2) Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis perusahaan di tempat bekerja.
- 3) Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan antara keinginan karyawan secara individual dengan sasaran perusahaan. Dari hasilnya dapat diketahui juga tentang keuasan kerja atau sebaliknya, disamping dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi pengembangan karier, program pelatihan dan lain-lain bagi setiap karyawan.
- 4) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja harus diketahui oleh karyawan. Dari satu sisi pengetahuan tentang keberhasilannya akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan untuk peningkatannya di masa yang akan datang.

b. Tujuan Khusus

- 1) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/ balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah karyawan melalui perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Penilaian kinerja dapat digunakan untuk keperluan *rekrutment* dan seleksi.
- 3) Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi karyawan dalam meningkatkan efisien kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dan kekeliruhannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikdasi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, baik yang berkenaan dengan pengetahuan dan keterampilan dan keahlian dalam bekerja.
- 5) Penilaian kinerja dapat memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur organisasi perusahaan.
- 6) Penilaian kinerja yang harus dilaksanakan oleh manajer supervisor, dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen sumber daya manusia terhadap bawahannya, akan meningkatkan komunikasi

sebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:¹⁸

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Nela Pima Rahmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja.
Dwi Agung Nugroho Arianto	Pengaruh Kedisiplinan , Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Munpandi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motifasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

¹⁸ Boediharjo, *Kinerja Organisasi*, (Jakarta, Penerbit Erlangga,2012), hlm. 102

	Musi Palembang	
Hery Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara simultan dan persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja karyawan tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.
Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diteliti oleh Erma Safitri menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Rregina Aditya Reza dan I Dirgantara (2010)	pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan
Sarita Permata Dewi (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

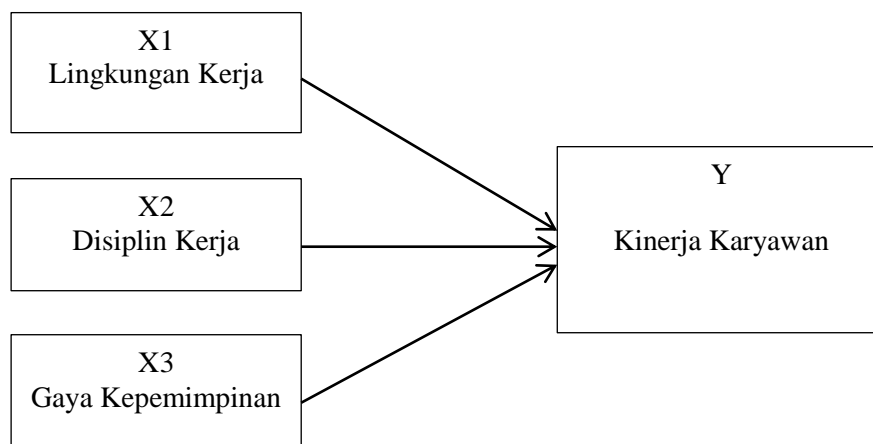
Sumber: *dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019*

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempunyai tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terkait). Lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), gaya kepemimpinan sebagai variabel independen ketiga (X3) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel independen dan dependen dapat dilihat dari skema berikut:

Gambar 2.1

Skema Kerangka pemikiran



Keterangan :

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan disekitar tempat kerja meliputi penerangan, suara bising, kebersihan ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan tersebut.
2. Disiplin kerja yaitu suatu tindakan untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau strategi pemimpin untuk menarik perhatian karyawan agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan
4. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan selama bekerja, baik positif ataupun negative untuk melihat perkembangan karyawan itu sendiri

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban yang sementara dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan kerangka teori, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
- H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan

H4 : Lingkungan kerja, disiplin kerjadan gaya kepedmimpinan brpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan.