

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang di jadikan sebagai acuan.¹

Kinerja adalah *instrument* yang penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang mampu harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga lebih jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia. Selain itu kinerja maupun *performace* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

¹Prof. Dr. Pandi Afandi, SE,MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Indikator*, (Yogyakarta : Zanafa Publishing, 2018) Hlm: 83

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.² Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.⁴ Selain itu kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja juga merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁵

Perintah berkarier, secara tegas diperintah Allah SWT kepada manusia melalui surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

² Perwirasentono, *pencapaian keunggulan bersaing yang berkelanjutan melalui fungsi dan peran SDM*, (Semarang: STIE Sikubank, 1999) Hlm: 2

³ Anwar P Mangkunegara, *evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2006) Hlm: 25

⁴ M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi. Dasar peningkatan Produktivitas*. (Jakarta Bumi Aksar, 2003) Hlm: 70

⁵ Ambar T Sulistyani, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) Hlm: 223

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105

Surat At-taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Karena bekerja merupakan wajib, maka tak heran jika Umar bin Khatthab pernah menghalau orang yang berada di masjid agar keluar untuk mencari nafkah. Umar tak suka melihat orang yang pada siang hari tetap asyik duduk di masjid, sementara sang mentari sudah terpancar bersinar.⁶

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan, dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

⁶Kasmawati , *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2014) hlm 20

- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong. Mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam berkerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.⁷

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui⁸:

- a. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

- b. Kualitas pekerjaan

⁷Dr Pandi Afandi, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing) Hlm: 87

⁸Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Surabaya: Agora Vo.3 No.2,2015) Hlm: 4

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan menaikkan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 2.1
Pengertian dan Indikator Kinerja Karyawan

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerjadiartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan	a. Kuantitas b. Kualitas Pekerjaan c. Ketetapan Waktu

	tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁹	d. Efektivitas ¹⁰
--	--	------------------------------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi.¹¹

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini di harapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang inginkan.¹² Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu aktivitas kerja seseorang karyawan karena motivasi adalah kekuatan

⁹ Anwar P Mangkunegara, *evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2006) Hlm: 25.

¹⁰ Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Surabaya: Agora Vo.3 No.2,2015) Hlm: 4

¹⁰ Dr Pandi Afandi, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing) Hlm: 23

¹¹ Dr Pandi Afandi, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing) Hlm: 23

¹² Dr. Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pramedia Group, 2018) Hlm: 51

pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku. Motivasi menurut Wibowo adalah dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian.¹³

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Dalam suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Selain itu motivasi adalah sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁵

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Selain itu motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.¹⁶

¹³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Lingkar selatan,2002)
Hlm: 123

¹⁴ Ayu Arida, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanPT. SAI Apparel Semarang*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014)
Hlm: 6

¹⁵ Sardirman A.m, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Radjawali, 1986), Hlm: 73.

¹⁶ Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, Jurnal Pendidikan Undip, Vol 2, Semarang.

Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat.¹⁷ Menurut Hamka, menyatakan bahwa penafsiran tentang motivasi kerja Islam dalam tafsir Al-Azhar dalam surat Al-Muthaffifin ayat 26 yang berbunyi :

خِثْمُهُمْ سَكَّةٌ ط وَفِي ذٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ

Artinya: *Laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba. (Q.S Al-Muthaffifin ayat 26)*

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah menganjurkan berlombalah mengejar kedudukan yang mulia tiada taranya ini di akhirat mahligai yang tinggi, minuman tersendiri dengan materai kasturi, dan dihadapan mata terbentanglah alam Surga yang penuh nikmat yang tiadakan putus. Janganlah berlomba berebut pangkat dengan tindak-menindak, tanduk-menanduk, tindih-menindih di dunia ini sehingga kadang-kadang untuk mencapai satu martabat, orang tidak keberatan mengorbankan saudaranya yang lain.¹⁸

¹⁷ Rezy Aziz, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan*, vol. 1, No.6, Universitas Airlangga, 2014, Hlm 401.

¹⁸ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid 1, (Jakarta: Pustaka Pajimas, 1982), Hlm 41

Dari beberapa pendapat mengenai motivasi kerja disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya untuk menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang di dalamnya seseorang karyawan di rangsang untk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.¹⁹

2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Prinsip-prinsip dalam memotivasi keryawan, yaitu:

- a. **Prinsip Partisipasi**, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam mememukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. **Prinsip komunikasi**, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. **Prinsip Pendelegasian Wewenang**, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

¹⁹Arif Yusuf Hamali, S.S., M,M, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service, 2018) Hlm: 131

- d. **Prinsip Mangakui Andil Bawahan**, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha penacapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- e. **Prinsip Memberi Perhatian**, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.²⁰

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- b. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis.

- c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkunganny. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu

²⁰Arif Yusuf Hamali, S.S., M,M, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service, 2018) Hlm: 140-141

juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.²¹

4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator kerja sebagai berikut²²:

1). **Kinerja**

Keinginan seseorang untuk bekerja sangat penting karena dengan adanya keinginan mereka akan tetap senang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2). **Penghargaan**

²¹Dr Pandi Afandi, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing) Hlm: 24-15

²²Oktavia Farida Asmono, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta. Jurnal. 2015. Vol 1(4)

Penghargaan atau pengakuan atas suatu kerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat selain itu karyawan akan merasa puas karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

3). Tantangan

Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan karyawan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan.

4). Tanggung Jawab

Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab, dengan adanya rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

5). Pengembangan

Adaptasi karyawan di lingkungan kerja akan menimbulkan sikap saling bekerja sama antar karyawan

6). Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka dapat menghasilkan harapan kerja yang lebih baik bagi karyawan

Tabel 2.2

Pengertian dan Indikator Motivasi Kerja

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Motivasi	Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan	a. Kinerja b. Penghargaan c. Tantangan d. Tanggung jawab

		juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini di harapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. ²³	e. Pengembangan f. kesempatan ²⁴
--	--	--	--

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.²⁵ Selain itu lingkungan kerja merupakan proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.²⁶ Lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.²⁷

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

²³Dr. Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pramedia Group, 2018) Hlm: 51

²⁴Oktavia Farida Asmono, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta. Jurnal. 2015. Vol 1(4)

²⁵Bambang Kussrianto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991) Hlm: 122

²⁶ Fautisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003) Hlm: 25

²⁷ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Hlm: 23

nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak baik maka akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.²⁸

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.²⁹

Sementara lingkungan kerja menurut Islam adalah 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 alam perut bumi yang semuanya diciptakan Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Di dalam al-Qur'an memberikan tuntunan menjaga lingkungan Diantara perintah tersebut QS. Al-araf ayat 56 yaitu:

²⁸ Lucky Wulan Analisa, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 2011) Hlm: 21

²⁹ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, (Jakarta: Ghalia, 1991) Hlm: 35

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ

رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ٥٦

Artinya: *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (Q.S Al-araf ayat 56)*

Ayat ini melarang berbuat kerusakan di bumi, yang mana berbuat kerusakan merupakan salah bentuk pelanggaran batas. Alam raya diciptakan Allah SWT dalam keadaan yang harmonis, serasi, dan memenuhi kebutuhan makhluk. Allah SWT telah menjadikannya dalam keadaan baik, serta memerintahkan hamba-hambanya untuk memperbaikinya.³⁰

Larangan membuat kerusakan ini mencakup semua bidang, seperti merusak pergaulan, jasmani dan rohani orang lain, kehidupan dan sumber-sumber penghidupan (pertanian, perdagangan, dan lain-lain), merusak lingkungan hidup, dan sebagainya. Allah SWT menciptakan bumi dengan

³⁰Mustakim, "Pendidikan Lingkungan Hidup dan Implementasinya dalam Pendidikan Islam (Analisis Surat Al-A'raf ayat 56-58 Tafsir Al-Misbah Karya M.Quraish Shihab", Journal Of Islamic Education (JIE) Vol. II No. 1 Mei 2017(Institut Agama Islam Ngawi)

segala kelengkapannya ditujukan kepada manusia dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan mereka.³¹

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

³¹Mustakim, "Pendidikan Lingkungan Hidup dan Implementasinya dalam Pendidikan Islam (Analisis Surat Al-A'raf ayat 56-58 Tafsir Al-Misbah Karya M.Quraish Shihab)", Journal Of Islamic Education (JIE) Vol. II No. 1 Mei 2017(Institut Agama Islam Ngawi)

- b. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³²

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja

Bangunan di tempat kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja, karena dengan adanya bangunan di tempat kerja seperti kantor akan membuat karyawan merasa nyaman karena dapat berlindung dari panas maupun hujan.

- b. Ruang kerja yang lapang

Ruangan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik apabila ruangan kerja karyawan terlalu sempit dan kurang bersih maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman.

- c. Ventilasi udara yang baik

Sangat diperlukan udara yang segar bagi karyawan karena jika udara yang ada diruangan tidak steril dan berdebu maka akan sangat mengganggu karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat ventilasi udara yang baik bagi ruangan.

- d. Tersedianya sarana angkutan karyawan

³²M.Jerry Logahan dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Jurnal Binus Business Review Vo.3 No.1,2012) Hlm: 2-3

Tersedianya sarana angkutan karyawan pun sebaiknya tersedia di perusahaan, karena dengan adanya sarana angkutan karyawan akan memudahkan karyawan untuk menuju akses ke kantor, terutama karyawan yang jarak tempuhnya jauh dari tempat tinggal ke kantor³³

4. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa Indikator untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu³⁴:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

³³ Dr Pandi Afandi, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing) Hlm: 66

³⁴ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia, 1992) Hlm: 48.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

e. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu

keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 2.3

Pengertian dan Indikator Lingkungan Kerja

No.	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. ³⁵	a. Pewarnaan b. Penerangan c. Udara d. Kebersihan e. Suara bising Keamanan ³⁶

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama

³⁵ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006) Hlm: 23

³⁶ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta; Ghalia,1992)Hlm: 48

bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.³⁷

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, patah tulang atau kecelakaan lainnya sehingga diri seorang karyawan mengalami cacat. Sementara itu, kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang berkerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.³⁸

Sementara itu kinerja menurut Islam secara tegas diperintah Allah SWT kepada manusia melalui surat Ar Ra'd ayat 11 yang berbunyi

لَهُم مَّعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

³⁷Ibid, hlm: 266

³⁸R. Supomo Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Penertbit Yrama Midya, 2018) Hlm: 171

Artinya: *Baginya (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan da belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Al Qur'an Ar Ra'd.11)*

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rejeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang

perlu digarisbawahi dari ayat ini adalah manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Kerana itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi.

2. Penyebab Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan Karyawan

Faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut (mangkunegara, 2007:163) :

1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya karena jika tidak tertata dengan rapi dan terlihat seperti sangat berantakan akan membuat ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, selain itu pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya akan membuat pencemaran yang tidak baik bagi lingkungan.

2) Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan juga suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan gangguan sumber cahaya yang tidak tepat akan merusak penglihatan karyawan, terutama ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang akan membuat mata tidak dapat melihat dengan jelas.

4) Pemakaian Peralatan Kerja

Perusahaan harus lebih melihat kondisi pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak, karena peralatan yang sudah rusak atau usang sering membuat kecelakaan bagi karyawan, selain itu penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik akan berakibat fatal bagi karyawan yang menggunakannya.

5) Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, karyawan yang sedang sakit sebaiknya tidak memaksakan untuk bekerja. Selain itu emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan didalam

penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko yang berbahaya.³⁹

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yaitu :

a. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang lengkap sangat di perlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

b. Kualitas peralatan kerja

Arinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Maka tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan tidak terjamin.

c. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin

³⁹Arif Yusuf Hamali, S.S., M,M, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service, 2018) Hlm: 167-168

dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

d. Ketegasan pemimpin

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak angka buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

e. Semangat kerja

Artinya dalam peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

f. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga kuat jika keselamatan kerja yang lengkap dan sempurna.

g. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam melakukan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

h. Umur alat kerja

Maksudnya umur dan peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja.⁴⁰

4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut⁴¹:

- a. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja.

Setiap manager harus konsisten/tegas dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila manager tidak berkomitmen yang tegas bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sedangkan saja managernya sendiri tidak ada komitmen dalam bekerja.

- b. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.

Peraturan K3 sangat diperlukan dalam suatu perusahaan terutama di perusahaan tambang batu bara bagian lapangan, karena ini sangat bergantung pada keselamatan mereka apabila di area tambang perusahaan tidak memberikan alat pelindung diri maka akan berdampak buruk bagi karyawan.

⁴⁰Dr. Kasmir, S.E.,M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2016) Hlm: 277-278

⁴¹Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen, “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih*”, Jurnal Ilmiah Majemen bisnis dan terapan, Tahun XIV No, 02, Oktober 2017 Hlm 106

c. Komunikasi Pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.

Komunikasi sangat diperlukan juga di perusahaan, apabila terjadi kecelakaan yang ada di area tambang karyawan wajib menyampaikan informasi ke radio tambang agar dapat di dengar oleh karyawan lain.

d. Kompetensi pekerja, ialah kemampuan yang di miliki pekerja.

e. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja buruk akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

f. Keterlibatan pekerja dalam K3.

Karyawan harus memiliki peralatan safety karena inilah yang akan menjadi alat pelindung diri bagi mereka yang bekerja di lapangan

Tabel 2.4

Pengertian dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan	a. Komitmen Manager terhdap pekerja b. Menjalankan majemen K3 c. Komunikasi pekerja d. Kompetensi pekerja e. Lingkungan kerja

	sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. ⁴²	f. Keterlibatan pekerja dalam K3 ⁴³
--	---	--

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

E. Penelitian Terdahulu

Pengujian pengaruh anantara variabel dependen dengan independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, antara lain:

Eka Ristiani (2015), dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan”* mengahilkan bahwa Program ksehatan dan keselamatan kerja, program lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Olvia Mamarimbing (2019), di dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan perusahaan batu di Kabupaten Donggala”* dengan hasil penelitian Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja berpegaruh signifikan tterhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Donggala.

⁴²*Ibid*, hlm: 266

⁴³Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen, *“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih”*, Jurnal Ilmiah Majemen bisnis dan terapan, Tahun XIV No, 02, Oktober 2017 Hlm: 106

Aufaniyah (2011), dengan judul penelitian “*Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja K3 terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Petrokimis Gresik*” dengan hasil penelitian keselamatan kerja, kesehatan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja.

Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2012), dengan judul “*Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*” dengan hasil penelitian Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aurelia Potu (2013), dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*” dengan hasil penelitian Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012), dengan judul penelitian “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*” hasil penelitian Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan, Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Joko Purnomo (2011), dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*” hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Resa Almustofa (2014), dengan judul penelitian “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*” dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.5
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Eka Ristiani (2015)	Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan	Program ksehetan dan keselamatan kerja, program lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen : kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen:

2.	Olvia Mamarimbing (2019)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan perusahaan batu di Kabupaten Donggala	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel Dependen: motivasi dan kinerja karyawan	Variabel dependen: motivasi
3.	Aufaniyah (2011)	Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja K3 terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Petrokimis Gresik)	Keselamatan kerja, kesehatan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja	Variabel independen : keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen : Kepuasan kerja	Variabel dependen: kepuasan kerja
4.	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air	Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja

		Minum Kab. Lumajang			
5.	Aurelia Potu (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kepemimpinan
6.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan, Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan	Variabel Independen: Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen; Kompetensi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

7.	Sarwo Waskito (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. Morinaga di Surabaya.	Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di UD. Morinaga Surabaya	Variabel Independen: Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja
8.	Joko Purnomo (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Independen: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kepemimpinan
9.	Resa Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Disiplin Kerja

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

F. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁴⁴ Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka akan membuat kinerjanya semakin baik. Motivasi kerja dapat mengarahkan suatu tindakan yang diharapkan bisa menjadi sarana untuk mencapai tujuan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Lumajang” alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

⁴⁴ Sardirman A.m, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Radjawali, 1986), Hlm 73.

H1: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Kridatama Lahat

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.⁴⁵ Penelitian yang berhubungan dengan variabel ini serupa juga yang pernah dilakukan Aurelia Potu (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Kridatama Lahat

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

⁴⁵ Fautisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003) Hlm 25.

Dalam praktiknya aktivitas karyawan bekerja paling sedikit 8 jam per hari, yang dipenuhi dengan berbagai kesibukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Bahkan terkadang lama bekerja menjadi bertambah, jika ada tugas tambahan yang harus dikerjakan segera, dan dalam hal ini karyawan mengambil jsm kerja lembur. Selama bekerja banyak risiko yang dihadapi karyawan, yang bahkan terkadang dapat mengancam keselamatan jiwa dan raganya. Adalah kewajiban perusahaan untuk melindungi keryawan selama jam kerja, bahkan karyawan juga dilindungi keselamatannya selama menuju dan pulang dari tempat kerja.⁴⁶

Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

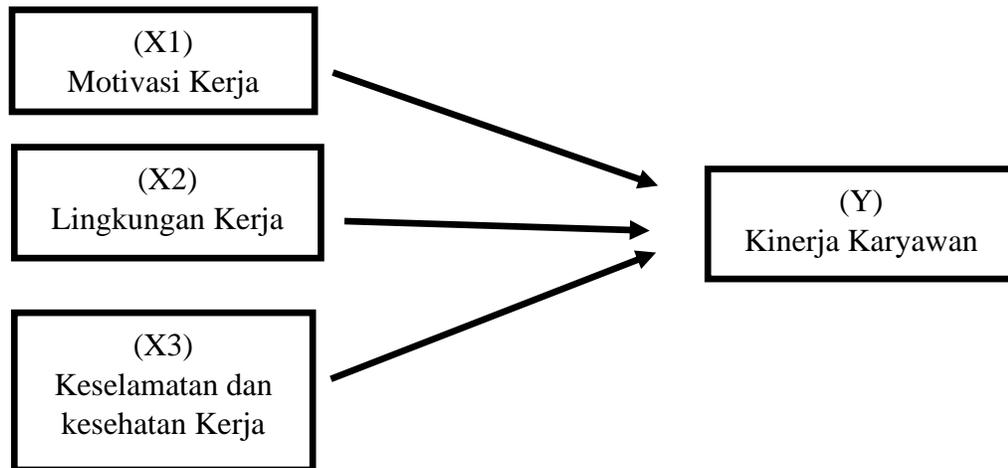
H3: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Kridatama Lahat

G. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka teori dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut:

⁴⁶Dr. Kasmir, S.E.,M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2016) Hlm: 262

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃)

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Kridatama Lahat.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Hipotesis disebut sebagai “dugaan” atau jawaban sementara karena masih harus diuji lagi secara empiris yang hasilnya bisa diterima atau ditolak.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara, yaitu :

H1 = Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT. Cipta Kridatama Lahat

H2 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT. Cipta Kridatama Lahat

H3 = Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT. Cipta Kridatama Lahat