

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Menurut Fritz Heider, pencetus teori Atribusi, teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri¹⁷.

Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal *dispositional attributions* (disiplin kerja dan motivasi kerja) dan eksternal *situational attributions* (lingkungan kerja). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, dengan seseorang yang memiliki faktor internal dan juga faktor eksternal yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja, dan begitupun sebaliknya.¹⁸

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin. Dengan teori atribusi ini, karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik pada dirinya, akan berdampak pada kinerja yang baik pula, karena karyawan

¹⁷ Luthans. 1998. *Organizational Behavior. Edisi 8*, Mc. Graw Hill, Singapore

¹⁸ Suartana, I Wayan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi. hlm. 61.

akan selalu mentaati aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Serta, dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang baik, hal ini berdampak pula pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.¹⁹ Kinerja menurut Wibowo merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen.²⁰

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang bunyinya :²¹

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

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

¹⁹ Maryoti, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, hlm. 91.

²⁰ Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. hlm. 75.

²¹ QS. Al-Jumu'ah:10

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

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²²

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang akan dapat mempengaruhi kinerja yaitu :²³

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan yang berarti pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Kepribadian yang diartikan sebagai kepribadian seseorang maupun karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.

²² Multitama. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul. hlm. 199

²³ Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, hlm. 189-190

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Moehariono yaitu:²⁴

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Kuantitas hasil kerja, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dalam suatu periode yang ditentukan.
 - b) Kualitas hasil kerja, merupakan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, merupakan sesuai atau tidak dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari dua indikator :
 - a) Inisiatif, merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 - b) Ketelitian, merupakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, atau perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan.
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator yaitu :
 - a) Kejujuran, merupakan perbuatan berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.

²⁴ Moehariono, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, hlm. 60.

b) Kreativitas, merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Alat ukur yang dikemukakan oleh Haryanto²⁵ yaitu, kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku mendasar, meliputi :²⁶

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁷

²⁵ Budiman, Haryanto. 2012. *Prospek Tinggi Bertanam Kopi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, hlm. 50.

²⁶ Haryanto. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 50.

²⁷ Veithzal, Rizal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*. (Jakarta:PT. Rajagrafindo persada, 2006) Hlm.444

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-ashr ayat 1-3 yang bunyinya:²⁸

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “ *Demi masa (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (2) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati (3) ”.*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya waktu sedetik pun, apabila kita melalaikan sedikit waktu termasuk orang-orang yang merugi, Allah memerintahkan setiap hambanya agar hidup disiplin supaya hidup lebih terarah dan ada tujuan, dengan disiplin hidup kita tidak akan sia-sia dalam setiap masa hidup lebih terarah.

Disiplin kerja menurut Islam merupakan suatu hal yang sangat muthlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin dalam dirinya akan merusak kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya.²⁹ Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan, dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

²⁸ QS. Al-Ashr: 1-3

²⁹ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, Natsir Muhammad. 2014. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami. Edisi revisi.* Jakarta: Rajawali Press. hlm. 198.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.³⁰

a) Disiplin karena kepatuhan.

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

³⁰ Kelman. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), hlm : 108

b) Disiplin karena identifikasi.

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

c) Disiplin karena internalisasi.

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu:³¹

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

³¹ Rivai, Veithzal dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2005). hlm : 131

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “ *Movere* ” yang berarti “dorongan atau daya tarik penggerak. Motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Chung dan Mengginson menyatakan bahwa “ *motivation is definied as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pusuing a goal... it closely related to employer satisfaction and job performance* ”. Motivasi di rumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.³²

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat At-Taubah ayat 105 yang bunyinya:³³

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ *Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan*

³² Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Peneitian)*. Penerbit Salemba Empati, hlm. 263.

³³ QS. At-Taubah: 105

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. “

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).³⁴

Menurut Malthis, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-

³⁴ Ali Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 70.

beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.³⁵

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto ada tujuh faktor-faktor motivasi kerja, yaitu:³⁶

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang baik”, di mana seseorang karyawan mendapatkan promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekrang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit

³⁵ *Ibid.*, hlm 3

³⁶ Sunyoto, Danang. 2015, “*Penelitian Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: Di terbitkan Oleh CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*)). hlm. 15.

bagi seseorang karyawan untuk di usulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Bearti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4) Perhargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya, demikian juga garis wewenang sekmakin luas dan besar.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang di terimanya.

6) Pengakuan

Kemampuan atas kemampuan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel ini menurut Hasibuan yaitu:

1) Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan Seseorang

Kekuasaan seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa

adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.³⁷

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.³⁸ Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat al-A'raf ayat 56 yang bunyinya:³⁹

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ
رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

³⁷ Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 203.

³⁸ Nitisemito, "Manajemen Personalia", (Jakarta: Ghlmia Indonesia, cetakan ketiga, 1998), hlm. 183.

³⁹ QS. Al-A'raf: 56

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. “

Dalam ayat tersebut Allah SWT menjelaskan kepada umat manusia untuk tidak berbuat kerusakan di muka bumi ini termasuk lingkungan setempat, dan jagalah lingkungan setempat karena Allah amat dekat kepada orang-orang berbuat baik sesuai dengan Firmannya.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai Syari’at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia maupun di akhirat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito juga menguraikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :⁴⁰

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi,

⁴⁰ Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghlmia Indonesia, hlm. 86.

konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito mengemukakan indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:⁴¹

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.⁴²

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat

⁴¹ Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghlmia Indonesia, 1992), hlm. 59

⁴² Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, hlm. 128

kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti.

Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

**Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Deni (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Menggunakan SPSS, dengan teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Mundakir dan Zainuri	Pengaruh Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Menggunakan SPSS, dengan	Tidak terdapat

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data Penelitian	Hasil Penelitian
	(2018)	Terhadap Kinerja Karyawan	sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Menggunakan SPSS, dengan teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Menggunakan SPSS, dengan teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda	Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Jerry M.	Pengaruh	Lingkungan	Menggunakan	Tidak

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data Penelitian	Hasil Penelitian
	Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	SPSS, dengan teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
6.	Ferry Moulana, Bambang swasto sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Menggunakan SPSS, dengan teknik analisis data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Dirujuk dari berbagai sumber, 2020.

G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴³

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64

Dari definisi di atas maka terlihat bahwa penting untuk dilihat sebagai langkah awal sebelum kesimpulan diambil, berdasarkan kenyataan tersebut hipotesis yang bisa dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan meningkatnya tingkat kedisiplinan para karyawan, karyawan tersebut akan selalu taat dengan peraturan serta kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan secara sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.⁴⁴ Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja perusahaan meningkat.

⁴⁴ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). hlm. 42

Hipotesis penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2018)⁴⁵ yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan meningkatnya tingkat motivasi kerja para karyawan, karyawan tersebut akan selalu memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.⁴⁶ Ketika tingkat motivasi kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja perusahaan meningkat.

⁴⁵ Muhammad, Deni. 2018. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018. ISSN: 1412-4521 Vol.15 No.4 2017.

⁴⁶ Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2004) hlm 455-456

Hipotesis penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019)⁴⁷ yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Teori Atribusi, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin produktif kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin, karena dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada perusahaan tersebut, karyawan tersebut akan merasa lebih nyaman dan dapat bekerja dengan optimal untuk melaksanakan tanggungjawabnya pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan,

⁴⁷ Natalia, Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 7, No. 1 (2019).

lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.⁴⁸ Para karyawan hendaklah bisa menjaga kebersihan dan merawat lingkungan sekitar tempat kerja agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2017)⁴⁹ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H. Kerangka Pemikiran

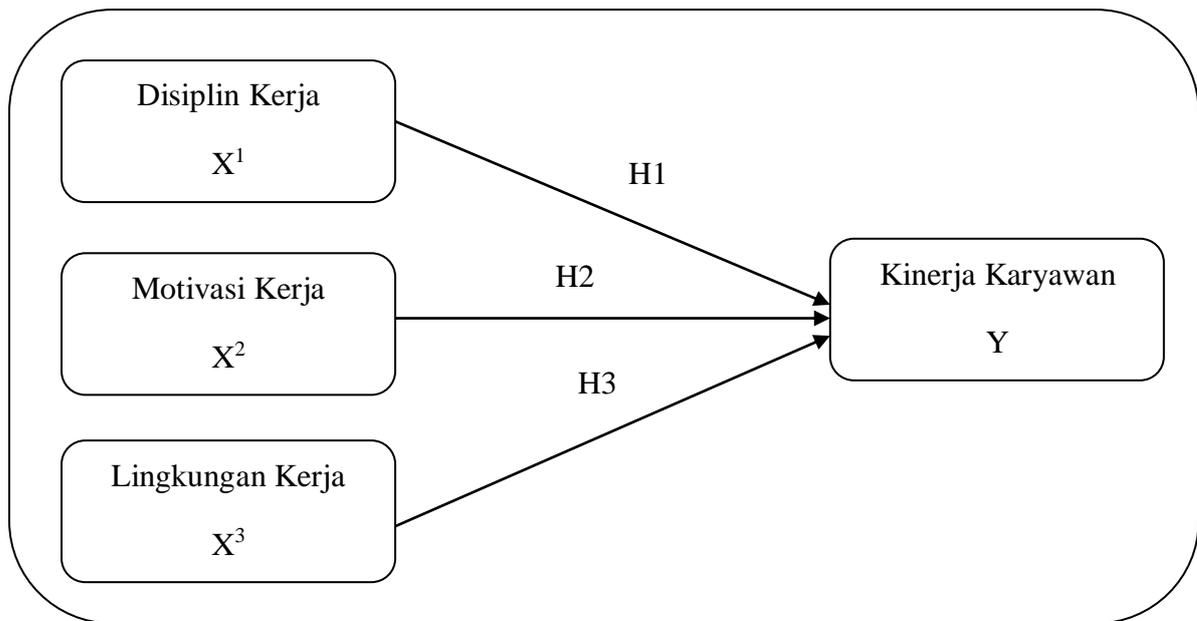
Kerangka pemikiran merupakan suatu gambaran tentang hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya dalam suatu penelitian. Kerangka pemikiran dideskripsikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Didalam kerangka pemikiran inilah akan didudukan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu

⁴⁸ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group, 2010), hlm. 63.

⁴⁹ Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017.

menangkap, menerangkan, dan menunjuk perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian.⁵⁰

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Pada kerangka teori tersebut penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin

⁵⁰ Muhamad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm.75.

Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Baznas Kabupaten Banyuasin.

I. 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 sementara atas pernyataan-pernyataan yang dipaparkan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan kerangka teori, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

H2: motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin