

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner dalam Methian Indrasari, (2017 ), Menyatakan Bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel dalam Methian Indrasari, (2017), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bacal dalam Methiana Indrasari, (2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>12</sup>

#### **1. Faktor-Faktor Kinerja**

Berbagai identifikasi telah dianalisis oleh Mauriace dalam Methiana Indrasari, (2017) sebagai faktor penyebab

---

<sup>12</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 50

kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf. Dalam bagian ini akan diungkap tabel analisis yang diungkap oleh Mauriace berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat.<sup>13</sup>

**Tabel 2.1**

**Tabel Analisis Mauriace tentang kinerja individu Internal  
(personal) Eksternal**

Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah Upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja tidak produktif Pimpinan tidak simpatik

Sumber : Methiana Indrasari, 2017

Berdasarkan tabel 2.1 tersebut dapat dipahami bahwa personal kinerja adalah sesuatu yang merupakan Variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu. Tentu saja melalui

<sup>13</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 52-53

proses yang tertuang dalam proses pengembangan individu maupun lingkungan dimana mereka bekerja.

Berkaitan dengan kekuatan sumber daya manusia, maka Rao (2017) mengungkapkan bahwa kekuatan setiap organisasi tidak dapat dipisahkan dari pada kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu dalam organisasi bersangkutan. Demikian pula pandangan yang sama telah diungkap oleh Gibson, Ivancevich, Donnely (2017) yang mengungkapkan bahwa setiap kinerja individu adalah juga menjadi kinerja organisasi. Oleh karena itu faktor yang menjadi perhatian pokok dari organisasi di masa yang akan mendatang adalah sejauh mana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif.<sup>14</sup>

Para ahli menyimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu. Gibson dalam (2017) misalnya mengemukakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel

---

<sup>14</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 53

individu dikelompokkan pada sub variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.<sup>15</sup>

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at(2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: faktor individu dan faktor situasi kerja.<sup>16</sup>

Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap jenis dan kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-

---

<sup>15</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 53

<sup>16</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 53

perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: Identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

Menurut siagian (2017), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individu lainnya.<sup>17</sup>

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan,

---

<sup>17</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 53

serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peranan seseorang pemimpin untuk dapat melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi akan terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (Motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun non material.

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apa bila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah : faktor individu dan faktorsituasi kerja.

Menurut Gibson, et al dalam Methiana Indrasari, (2017), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 50

1. Variabel Individual, terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
  - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan
  - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel Organisasional, terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Belajar
  - e. Motivasi

Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya

perbedaan karakteristik individu. adapun faktor-faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya : identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.<sup>19</sup>

## **2. Penilaian Kinerja**

Handoko (2010) meyakini bahwa penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses melalui organisasi-organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan –balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.<sup>20</sup>

Alewine(2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja

---

<sup>19</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017) hlm. 50

<sup>20</sup> Priyono, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Zifatama, Maret 2010), hlm. 187-188

kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Dari uraian-uraian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan oleh organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan, lembaga, pendidikan, perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.

Selanjutnya timpe menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, yaitu:

- a. Sebagai alat memotivasi karyawan memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
- b. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi.
- c. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecataan)
- d. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Suatu tinjauan mengenai alasan diatas mengungkapkan bahwa alasan itu langsung menuju jantung syarat keberhasilan kelompok manajemen. Alasan tersebut menyangkut segi-segi yang bisa mendorong atau bisa menghambat kemajuan organisasi.

Handoko (2010) menyatakan kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia

---

<sup>21</sup> Priyono, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Zifatama, Maret 2010), hlm. 188-189

dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Uumpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

g. Ketidakakuratan *informasional*

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalaahan dalam informasi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan keputusan yang diambil personalia tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain kerja

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain suatu pekerjaan.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Moekiyat (2010) mengemukakan ada 5 tujuan penilaian prestasi kerja yaitu :<sup>22</sup>

k. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dengan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

---

<sup>22</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Zifatama, Maret 2010), hlm. 189-191

- l. Untuk membantu memperkirakan secara seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu keseluruhan.
- m. Mengupayakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhiharapn ini.
- n. Melakukan upaya tertentu untuk perbaikan-perbaikan.
- o. Untuk sampai kepada penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Dari uraian diatas moekiyat dapat disimpulkan bahwa setiap peilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memilikitujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga menfaat menilain prestasi kerja menjadi lebih dirasakan oleh perusahaan, lembaga pendidikan dan karyawan yang bersangkutan.

Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang ada pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir.

Bagi organisasi hasil penelitian kerja bermanfaat untuk mengambil keputusan tentang hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen seleksi, penempatan, promosi, system imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

#### **4. Indikator Kinerja**

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan:<sup>23</sup>

- 1) Ketepatan kerja
- 2) Keterampilan kerja,
- 3) Ketelitian kerja
- 4) Kerapihan kerja.
- 5) Kecepatan kerja.
- 6) Jumlah pekerjaan

---

<sup>23</sup> Jose Beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

- 7) Mengikuti instruksi atasan
- 8) Mematuhi peraturan kerja
- 9) Ketaatan waktu kehadiran.
- 10) Selalu aktif bekerja
- 11) Semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
- 12) Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri
- 13) Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## **5. Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Ada berbagai metode yang biasa digunakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Metode-metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dibagi menjadi 3, yaitu :<sup>24</sup>

- a. Penilaian secara “kebetulan”, tidak sistematis dan sering membahayakan.
- b. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur : karakteristik karyawan, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya.

---

<sup>24</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Zifatama, Maret 2010), hlm. 208

- c. Penilaian yang mendasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan “Manajemen Berdasarkan Sasaran”, atau yang dikenal sebagai “*Management By Objectives*”.

## 6. Unsur- unsur penilaian kinerja

Unsur – unsur yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

### a.Prestasi

Prestasi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan

### b.Kedisiplinan

Penilaian kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.

### c.Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyesuaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

---

<sup>25</sup> Ranupandoyo, Heidjachman dan Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal 121

#### d. Bekerjasama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun luar sehingga pekerjaan lebih baik.

#### e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen

#### f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan. Pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya

### **B. Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Anjur Perkasa Alam, *Jurnal Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah*, Tahun 2016, Vol.5

Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيرَى اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ  
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِرُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Tafsir Ringkasan RI:

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, “bekerjalah kamu dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin juga akan dikembalikan, yakni meninggal dunia pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.

### **C. MOTIVASI**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat

mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.<sup>27</sup>

Motivasi Adalah Fungsi dan kegiatan yang tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah bila dikatakan bahwa masalah motivasi adalah manusia itu sendiri.<sup>28</sup>

Menurut Surya, motivasi sangat penting bagi organisasi karena alasan berikut:

1. Orang-orang harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi dan senantiasa berada dalam situasi itu
2. Para karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja
3. Motivasi merupakan hal yang penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah pada tujuan tertentu.

Motivasi mempunyai karakteristik.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> T.Hani Handoko, *Motivasi*, Penerbit BPF, Yogyakarta, Tahun 1984, hal 247

<sup>28</sup> Sarwoto, *Motivasi*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta, Tahun 1981, Hal 135

<sup>29</sup> Senawi, *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Alquran*, Desember 2017, Vol.II

1. Sebagai hasil dari kebutuhan
2. Terarah pada suatu tujuan
3. Menopang perilaku.

### **1. Faktor-faktor Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor eksternal dan faktor internal yang berasal dari karyawan.

#### **a. Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain :<sup>30</sup>

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang layak
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

---

<sup>30</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur : UBHARA Manajemen Press, juli 2019), hal. 25-26

2. Keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

**b. Faktor eksternal**

faktor eksternal tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu :<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur : UBHARA Manajemen Press, juli 2019), hal. 26-27

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

3. Supervise yang bijak

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

## 5. Status dan tanggung jawab

Status atau tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

## 6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik

## 2. Teori Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat diklarifikasi menjadi tiga kelompok petunjuk, isi dan proses.<sup>32</sup>

### a. Teori Petunjuk

Teori teori petunjuk mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan. Teori- teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba. Faktor-faktor yang dapat dipakai untuk memotivasi telah banyak dibahas di bagian-bagian

---

<sup>32</sup> T.Hani Handoko, *Motivasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, Tahun 1984, hal 251

sebelumnya, sehingga teori-teori ini tidak diliputi dalam pembicaraan berikut.

b. Teori Isi

Kadang- kadang disebut teori kebutuhan, adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi. Teori yang sangat terkenal diantaranya:

1. Hirarki kebutuhan dari psikologis Abraham H.Maslow
2. Frederick Herzberg dengan Teori Motivasi
3. Teori Prestasi dari penulis dan peneliti David McClelland

c. Teori-teori Proses

berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek-aspek dari motivasi. Teori-Teori yang termasuk kategori teori-teori proses adalah:

1. Teori Pengharapan
2. Pembentukan Perilaku
3. Teori Porter

#### 4. Teori Keadilan

#### 4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-Indikator Motivasi:<sup>33</sup>

- 1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
- 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
- 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 4) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan bawahan
- 5) Mempunyai wewenang untuk memilih sumber pengembangan diri
- 6) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- 7) Menjalin hubungan dengan bawahan, teman sejawat dan atasan.

---

<sup>33</sup> Jose Beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

#### **D. Motivasi Kerja Dalam Islam**

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhanya Rahman (2015). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam, dan menurut Saleh (2015) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

##### 1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Ciri-ciri

---

<sup>34</sup> Ari Prasetyo, *Jurnal Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, 7 Juli 2015, Vol.2

orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah:

- a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.
- c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
- d. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

## 2. Takwa

dalam bekerja Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.
- c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
- d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

### 3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

- a. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
- b. Bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d. Tidak melakukan pamrih dan riya.

Indikator- indikator motivasi kerja dalam perspektif islam :<sup>35</sup>

1. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.

---

<sup>35</sup> Biharawa Anoraga, *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Juli 2015, Vol.2

2. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
3. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.
4. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya.
5. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.
6. Taat terhadap aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
7. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.
8. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
9. Bekerja dengan Ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.

Abdul Hamid Mursi (2019) menerangkan motivasi dalam perspektif Ekonomi Islam sebagai berikut:<sup>36</sup>

### **1. Motivasi Fisiologis**

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan

fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan

---

<sup>36</sup> Melis, *Motivasi: Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam*, Tahun 2019, Vol.4

hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- a. Motivasi menjaga diri
- b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup

## **2. Motivasi Psikologis atau sosial**

Motivasi ini meliputi:

- a. Motivasi kepemilikan
- b. Motivasi berkompetensi
- c. Motivasi kerja

## **3. Motivasi bekerja dan berproduksi**

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. *Pertama*; mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. *Kedua*; bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan.

*Ketiga*; beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kedikatatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.<sup>37</sup>

#### 4. Teori Motivasi Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.<sup>38</sup>

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja Ananto Pramandhika,(2010).<sup>39</sup>

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dalam Ananto Pramandhika (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan

---

<sup>37</sup> Melis, *Motivasi: Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam*, Tahun 2019, Vol.4

<sup>38</sup> Melis, *Motivasi: Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam*, Tahun 2019, Vol.4

<sup>39</sup> Ananto Pramandhika, *Jurnal Motivasi Kerja Dalam Islam*, 2010

juga untuk status, apa lagi 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 fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar.<sup>40</sup>

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur’an menyatakan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat : 22)

Tafsir Ayat Adz-Dzariyat Ayat 22 :

---

<sup>40</sup> Ananto Pramandhika, *Jurnal Motivasi Kerja Dalam Islam* , 2010

Dan di langit terdapat rezeki dunia dan rezeki agama bagi kalian dan padanya terdapat pahala yang dijanjikan kepada kalian di dunia dan di akhirat.

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا  
وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

“Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya, dan dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya”. (QS. Hud : 6)

Tafsir al muyassar mengatakan :

Tidak ada mahluk yang hidup di bumi ini melainkan rezekinya dijamin oleh Allah SWT sebagai wujud kemurahannya kepada mahluk. Dia mengetahui tempat tinggalnya di bumi dan mengetahui tempat di mana ia akan mati.setiap mahluk hidup bersama rezekinya, tempat tinggalnya dan tempat matinya semuanya tercatat di dalam kitab yang jelas, yaitu lauh Mahfuz.

﴿ وَكَأَيُّنَ مِنْ دَابَّةٍ لَّا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ  
السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴾

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu dan dia maha mendengar lagi maha mengetahui”. (QS. Al-Ankabut : 60)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

### **E. Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengatakan “Kedisiplinan diartikan bilaman karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan Menurut WJS Poerwadarminta (2016) mengatakan pengertian kerja adalah “perbuatan melakukan sesuatu”. Jadi Disiplin kerja adalah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh

manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>41</sup>

### **1. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruksi atau pimpinan. Tujuan disiplin kerja juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai tujuan yang diinginkan.

Menurut Henry Simamora dan Lijan Poltak (2016) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebagai contoh, jika seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten telambat kerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan

---

<sup>41</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* ( Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016) , hlm.42

menjadi serius mengingat berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya.<sup>42</sup>

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervise dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah seperti moral kerja rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.

Lebih lanjut untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diperhatikan unsur-unsur dalam usaha pembetulan akan disiplin yaitu :<sup>43</sup>

- a. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
- b. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.

---

<sup>42</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* ( Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016) , hlm.43

<sup>43</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* ( Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016) , hlm.44

- c. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan-aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib.
- d. Penyelidikan yang seksama dari latar belakang tiap peristiwanya
- e. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Beberapa indikator kedisiplinan yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

### **a. Absensi tenaga kerja**

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan.

Adapun sebab dari adanya absensi antara lain :<sup>44</sup>

- a. Alpa
- b. Izin
- c. Sakit

---

<sup>44</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* ( Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016) , hlm.44-45

**b. Adanya keterlambatan kerja**

Adanya keterlambatan kerja di luar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

**c. Perputaran tenaga kerja (LTO)**

Yang dimaksud dengan *labour Turn Over* adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

**d. Seringnya terjadi kesalahan**

Sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti material, kerusakan mesin dan lain sebagainya.

**e. Adanya pemogokan**

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasanya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan

dari ketidak puasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

## **F. Disiplin Kerja Dalam Islam**

Menurut Artyasa (2016), Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “Produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan diberbagai instansi, lebih-lebih para pembisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agamakonsep. Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan :<sup>45</sup>

“Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa

---

<sup>45</sup> Tuti Soleha, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Tahun 1 April 2016, Vol.7

yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105) merupakan salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang produktivitas.

## **G. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemitro (2019) mengatakan Bahwa yang dimaksud dengan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karna hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.<sup>46</sup>

### **1. Jenis Lingkungan Kerja Dan Indikator Lingkungan Kerja**

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

---

<sup>46</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.56

tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :<sup>47</sup>

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun bawahan.

---

<sup>47</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.58

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :<sup>48</sup>

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengenalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja

---

<sup>48</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.59

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :<sup>49</sup>

1. Faktor personal / individu meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dan memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor system, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yng diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur inerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

---

<sup>49</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.58

### 3. Manfaat lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.<sup>50</sup>

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan itu sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan

---

<sup>50</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.57

dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan semakin mudah di dapatkan.<sup>51</sup>

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu :<sup>52</sup>

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana angkut
- e. Hubungan dengan rekan kerja setingkat
- f. Hubungan atasan dan karyawan
- g. Kerjasama antar karyawan

#### **H. Lingkungan Kerja Dalam Islam**

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan

---

<sup>51</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.57

<sup>52</sup> Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Super Setia Sagita Medan*, Tahun 2019, Vol.2, hlm.276

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 dan di akhirat.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja maupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.<sup>53</sup>

#### 1. Prinsip- Prinsip Lingkungan Kerja Islam

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip ini juga dimaksudkan sebagai pedoman untuk melakukan perubahan kebijakan sosial, politik dan

---

<sup>53</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2010), hlm. 19-20

ekonomi untuk lebih pro lingkungan dandalam rangka untuk dapat mengatasi krisis ekologi sekarang ini.

Prinsip lingkungan kerja islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir sluruh prinsip lingkungan kerja islami di antaranya adalah:

a. Muhasabah (evaluasi diri) Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptaanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

b. Murroqobah (kedekatan pada pencipta alam) Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawanya.

c. Muaqobah Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

D. Muhaddah (kesatuan) Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karna ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.

## **I. Koperasi**

Secara harfiah Kata “Koperasi” Berasal dari : *Cooperation* (Latin), atau *Cooperatie* (Belanda), dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai : bekerja sama atau kerja sama merupakan koperasi, Menurut Sudarsono, (1993).<sup>54</sup>

Koperasi ialah organisasi atau lembaga ekonomi modern yang mempunyai tujuan, mempunyai system pengelolaan,

---

<sup>54</sup> Sudarsono, *Koperasi Dalam Teori Dan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, Februari 1993, hal 1

mempunyai tertib organisasi bahkan mempunyai asas-asas dan sendi dasar.

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahaan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.<sup>55</sup>

Tujuan koperasi sebagaimana diatur dalam pasal 4 undang undang republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian, menjelaskan Koperasi Bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.

Prinsip Koperasi diatur pada pasal 6 Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian, sebagai berikut:<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Rina Antasari dan Fauziah, *Hukum Bisnis*, Setara Press, Malang, Maret 2018, hal 56

<sup>56</sup> Rina Antasari dan Fauziah, *Hukum Bisnis*, Setara Press, Malang, Maret 2018, hal 57

1. Koperasi melaksanakan Prinsip Koperasi yang meliputi:

- a. Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka.
- b. Pengawasan oleh anggota diselenggarakan secara demokratis.
- c. Anggotaberpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi koperasi.
- d. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom dan independen.
- e. Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota, pengawas, pengurus, dan karyawannya, serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan pemanfaatan koperasi.
- f. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat gerakan koperasi, dengan bekerja sama melalui jaringan kegiatan pada tingkat local.
- g. Koperasi bekerja untuk Pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakat melalui kebijakan yang disepakati oleh anggota.

2. Prinsip Koperasi sebagai mana yang dimaksud dalam ayat (1) menjadi sumber inspirasi dan menjiwai secara keseluruhan

organisasi dan kegiatan usaha koperasi sesuai dengan maksud dan tujuan pendiriannya.<sup>57</sup>

Koperasi didirikan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya atas dasar perikemanusiaan. Peningkatan kesejahteraan yang diperjuangkan oleh Koperasi adalah peningkatan kesejahteraan anggota sebagai manusia. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan yang diupayakan Koperasi dilakukan atas dasar perikemanusiaan, bukan atas dasar kebendaan belaka.

Koperasi melakukan usaha dan kegiatan di bidang yang dapat memenuhi kebutuhan bersama para anggotanya. Kegiatan ini dapat meliputi usaha di bidang produksi, konsumsi, distribusi, maupun usaha pemberian jasa seperti usaha simpan pinjam, angkutan, asuransi, perumahan dan lain sebagainya. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan, bukan perkumpulan modal.

Sebagai gerakan ekonomi rakyat, Koperasi berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya

---

<sup>57</sup> Rina Antasari dan Fauziah, *Hukum Bisnis*, Setara Press, Malang, Maret 2018, hal 56

melalui pelayanan kebutuhan mereka. Walaupun Koperasi juga mencari keuntungan, namun keuntungan bukanlah tujuan utama Koperasi. Yang lebih diutamakan oleh Koperasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi para anggotanya, serta peningkatan kesejahteraan ekonomi anggota masyarakat disekitarnya.

Koperasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Tujuan itu dicapai melalui karya dan jasa masing-masing anggota yang dipersatukan ke dalam Koperasi. Partisipasi setiap anggota dalam menyumbangkan hasil karya dan jasanya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Hal itu kemudian harus tercermin dalam pembagian sisa hasil usaha Koperasi.<sup>58</sup>

Koperasi, selain beranggotakan badan-badan hukum Koperasi. Beberapa Koperasi yang memiliki bidang usaha yang sama, yang masing-masing berkedudukan sebagai badan hukum Koperasi, menyatukan diri dalam wadah Koperasi yang lebih besar. Masingmasing Koperasi mempunyai pengurus,

---

<sup>58</sup> Mikhriani, *Jurnal Koperasi Dan BMT: Sebuah Fenomena Sumber dana Untuk Kemaslahatan Umat*, Tahun 2011, Vol.XI

pengawas, serta anggaran dasar sendiri-sendiri. Melalui penggabungan atau penyatuan usaha ini maka skala usaha dapat diperbesar, sehingga memungkinkan tercapainya peningkatan efisiensi dan efektivitas usaha yang lebih besar pula.

Koperasi merupakan bagian tak terpisahkan dari perjuangan membangun sistem perekonomian sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam menjalankan kegiatannya, Koperasi memainkan peran yang sangat penting bagi terwujudnya system perekonomian yang menjamin pemerataan hasil-hasil pembangunan, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota Koperasi maupun bagi anggota masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan penjabaran panjang lebar sebagaimana dikemukakan di atas dapat disaksikan betapa pentingnya peranan Koperasi dalam perekonomian di Indonesia. Ia tidak hanya memiliki arti penting bagi para anggotanya, tetapi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi anggota masyarakat di sekitarnya, serta bagi pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan.

Sebagai wadah bagi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, berarti secara tidak langsung Koperasi turut memainkan peranan dalam memerangi kesenjangan ekonomi. Bahkan, sebagai sokoguru perekonomian nasional, Koperasi juga diharapkan dapat memainkan peranan sebagai suatu gerakan untuk menyusun perekonomian Indonesia, yaitu sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

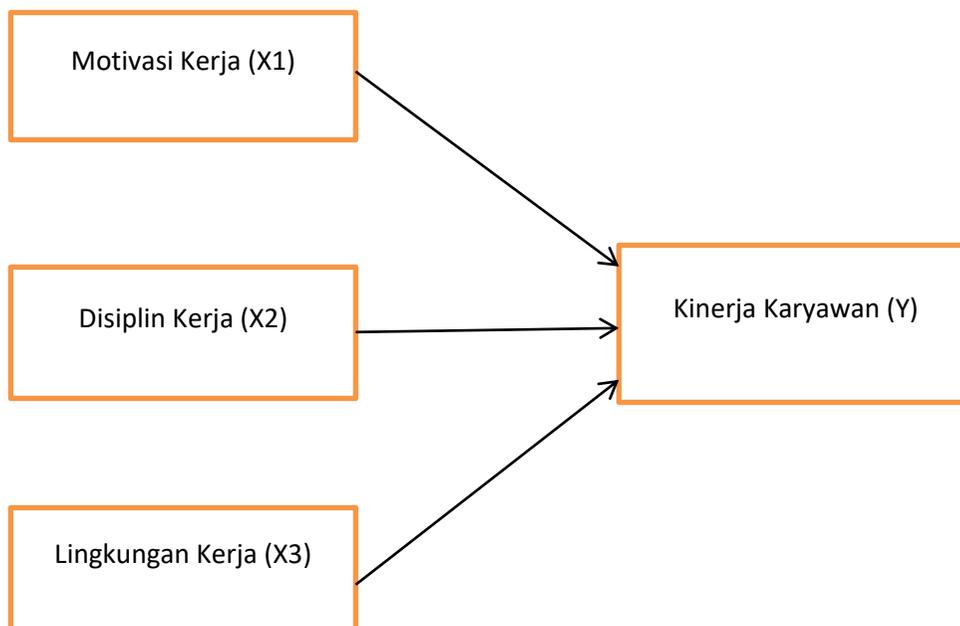
#### **J. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penulisan yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menunjukkan judul yang sama persis seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Dibawah ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
1	Kevin Ary Ramadhan	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia	Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia.
2	Nanda Dwi Septianingsih	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam persepektif ekonomi islam pada CV.Natural Palembang	Sistem Upah di CV. Natural Palembang yang sesuai dengan syariat islam di antaranya karyawan telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu tetapi kurangnya ketepatan waktu dalam membayarkan upah kpd karyawan. Lingkungan kerja di CV.Natural Palembang juga sudah baik tapi di bagian produksi mesin untuk bekerja yang disediakan masih terbatas mengingat permintaan konsumen dan jumlah karyawan tidak seimbang.
3	Nurul Rohana Dewi	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja	Faktor yang Paling Berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera

		karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera	adalah Kemampuan.
4	Siti Anisah	Pengaruh motivasi kerja islami,dan pelatihan kinerja terhadap kinerja karyawan Pada BMT Harapan Umat Kudus	Secara Simultan (secara bersama-sama) Semua variable independen (Motivasi kerja islami dan Pelatihan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada BMT Harapan Umat Kudus.
5	Muhammad Ashari. S	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN(persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar	Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika diuji secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Diah Maya Sari	Pengaruh etika kerja islam,Motivasi kerja islam,dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syariah kantor cabang Jakarta BSD	Etika kerja islam,Motivasi kerja islam dan lingkungan kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI syariah cabang Jakarta BSD.

## K. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel Terikat ( Variabel dependen), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Bebas ( Variabel Independen), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen Pada Penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

## L. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran di atas menunjukkan bahwa Motivasi kerja dalam perspektif islam, Disiplin Kerja dalam perspektif islam, Dan lingkungan Kerja dalam perspektif Islam memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan yang lebih signifikan disbanding dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian Penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

H1 : Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.<sup>59</sup>

### **2. Pengaruh Disiplin kerja dalam perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja dalam perspektif islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Ini

---

<sup>59</sup> Riski Ade Satriyani, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*, Skripsi, Uin Walisongo Semarang, Tahun 2015, hlm. 95

berarti bahwa disiplin kerja juga penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Memiliki Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup>

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas – tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja dalam perspektif islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Tuti soleha, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*, tahun 2016, vol.7

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KWKP**

Kesimpulan penelitian mengenai analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islami disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>61</sup> Nanda Dwi Septianingsih, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang*, Skripsi, Uin Raden Fatah, Tahun 2017, hlm.92