

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.¹⁷

Sementara itu 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. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan

¹⁷Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar), hlm. 2

dengan sadar dalam rangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengaktualisasikan tujuan hidupnya.¹⁸

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

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

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah SWT, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”(Al Jumu'ah: 10).¹⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertebaran dimuka bumi dengan bekerja atau berdagang. Seseorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh.

¹⁸Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006).

¹⁹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

Islam menjadikan bekerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT, surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-Taubah:105).²⁰

Ayat diatas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-Taubah disebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan di hukum fardu.

²⁰Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

b. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku Irham Fahmi, (*Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*), “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja lalu melakukan perbaikan yang berkelanjutan.²¹

²¹Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bnadung: Alfabeta, 2016), hlm. 136

c. Metode Penilaian Kinerja

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representif. Menurut Ricky W. Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan:²²

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seseorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat begitu mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat. Sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

²²Ibid, hlm. 138-139

2. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian kinerja secara formatif adalah penilaian kinerja ketika karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian.

Secara khusus Ricky W. Griffin mengatakan bahwa, suatu inovasi terkini dalam penilaian kinerja yang digunakan dalam banyak organisasi saat ini disebut timbal balik “360 derajat”: manajer dievaluasi oleh setiap orang di sekitar

mereka, atasan mereka, rekan kerja mereka, dan bawahan mereka. Dengan begitu artinya penilaian kinerja seorang manajer menjadi lebih maksimal, karena dinilai dari berbagai sudut pandang, jika dahulu yang menilai hanya atasan saja, maka saat ini penilaian juga datang dari bawahan. Sehingga diharapkan berbagai permasalahan bisa dicarikan solusi.²³

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja ada beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.²⁴

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam jurnal AGORA, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:²⁵

²³Ibid, hlm. 139

²⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 189-193

²⁵Tjong Fei Lie, dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Union Event Planne”, “Jurnal AGORA”, “Universitas Kristen Petra Surabaya”, Vol. 6 N0. 1, 2018, hlm. 2-3

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasikan, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka memengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk (persuade) orang lain untuk mencapai tujuan yang

telah ditentukan dengan intisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membut sukses semua potensi yang terdapat dalam orgaanisasi dan orang-orangnya.²⁶

b. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah swt. Dalam surat al Baqarah ayat 30 yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka Bumi”. (Al Baqarah: 30)²⁷

Maka kedudukan nonformal dari seorang *khalifah* juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan *khalifah* dalam ayat

²⁶ Stephen P. Robbin, *Organization Behavior*, “Perilaku Organisasi” Buku 2, (Gramedia, 2003), hlm. 93

²⁷ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi dan meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *amar ma'ruf* dan mencegah perbuatan munkar.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa, pada prinsipnya boleh-boleh saja seseorang memohon kepada Allah maka harus menjalankan kepemimpinannya sesuai kemauan Allah. Ibnu Khaldun berpendapat bahwa *khalifah* merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara' untuk kemaslahatan akhirat dan dunia yang akan kembali lagi. Sebab hal yang bersifat duniawi menurut syara' semuanya dapat diibaratkan untuk kemaslahatan akhirat. Maka dari sini dipahami bahwa dalam hakekatnya *khalifah* adalah pengganti pemimpin syari'at (Nabi Muhammad saw) dalam memelihara Agama dan dunia.²⁸

Selanjutnya digunakan pula istilah *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan diawal. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, seperti firman Allah SWT dalam surat An Nisa' ayat 59.

²⁸ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 134

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul Nya dan Ulil Amri diantara kamu. (An Nisa': 59)²⁹

Dalam Al-Qur'an, istilah *Auliya'* berarti pemimpin yang sifatnya resmi dan tidak resmi, terdapat pada surat Al-Maidah ayat 55.

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ

Artinya: Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasulnya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat seraya mereka tunduk kepada Allah. (Al-Maidah:55).³⁰

Dari uraian diatas, hal yang dapat digaris bawahi adalah kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memadu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.

²⁹ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

³⁰ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

c. Tipe Pemimpin

Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin, Buchari Alma menjelaskan di bawah ini:³¹

1. kharismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe meliteristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi.
5. Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

³¹Ibid, hlm. 73

7. Pemimpin tipe administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

d. Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas, dalam buku Irham Fahmi, (Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan kasus), kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri, yaitu:³²

1. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.

³²Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 78

5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

e. Teori Kepemimpinan

Dari beberapa teori tentang kepemimpinan yang ada, dalam penelitian ini mempergunakan teori perilaku, yang mana teori ini menurut peneliti sangat relevan untuk mendukung permasalahan yang ada dari objek penelitian. Teori perilaku ini menitikberatkan pada aspek terpenting dari kepemimpinan, bukan dari sifat atau karakteristik dari pemimpin, tetapi apa yang dilakukan tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Adapun dasar dari pendekatan gaya kepemimpinan diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya tertentu untuk mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini menekankan pada dua gaya kepemimpinan yaitu:³³

1. Gaya kepemimpinan berorientasi tugas (*task orientation*) adalah perilaku pemimpin yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya.

³³ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 37-38

2. Gaya kepemimpinan berorientasi karyawan (*employ orientation*) adalah perilaku pemimpin yang menekankan pada pemberian motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya mempercayai dan saling menghormati di antara anggota kelompok.

f. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Maryoto, dalam eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, diantaranya:³⁴

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

³⁴Delti, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat”, “eJournal Ilmu Administrasi Bisnis”, “Universitas Mulamarwan”, Vol. 3 No. 2, 2015, hlm. 497-498

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakn padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, dalam jurnal Jom FEKON, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi kerja yang baik serata nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada didalam organisasi.

Menurut Isyandi, dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.³⁵

Gitosudarmo, dalam jurnal Magisma, menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

³⁵Feru Liawandy, Sri Indarti, dan Marzolina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”, “Jurnal Jom FEKON”, “Universitas Pekanbaru”, Vol. 1 No. 2, Oktober 2014, hlm. 7

pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktifitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.³⁶

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:³⁷

³⁶Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhan, “*Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*”, “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, “Universitas Brawijaya, Malang”, Vol. 14 No. 2, September 2014, hlm. 3

³⁷Adhita Maharani Dewi, “*Analisi Pengaruh Motivasi Kerja , Llingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Marthani*”, “Jurnal Magisma”, “Universitas Kristen, Surakarta”, Vol. 6 No. 1, 2018

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Komaruddin, lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Apalagi hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan menferti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

c. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di diatas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara sesama manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Dalam rangka tanggung jawab sebagai

khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al Qur'an surat Al-Qasas ayat 77, yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(QS: Al-Qasas: 77).³⁸

Ayat yang lain juga dijelaskan tentang larangan merusak lingkungan dalam Islam diterangkan dalam surat Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:

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

³⁸Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

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. (QS: Al-A'raf: 56).³⁹

Islam agama rahmatan lil'alamin artinya Islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi semua seluruh alam. Islam melarang perilaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

³⁹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator- indikator dalam lingkungan kerja adalah:⁴⁰

1. Fasilitas kepada karyawan
2. Perlengkapan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja
3. Hubungan dengan atasan
4. Hubungan sesama karyawan

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang bearti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan, hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa/menjadi puas. Apabila belum

⁴⁰Feru Liawandy, Sri Indarti, dan Marzolina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”, “Jurnal Jom FEKOM”, “Universitas Pekanbaru”, Vol. 1 No. 2, Oktober 2014, hlm. 7- 8

terpenuhi maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Dalam Islam motivasi kerja terdapat Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10:

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

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah SWT, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”(Al Jumu'ah: 30).⁴¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarnakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang

⁴¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.⁴²

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT surat Al-An'am ayat 162-163, yang berbunyi:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ , لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ
أُمرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah). (QS Al-An'am:162-163).⁴³

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah sebagai pendorong seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam

⁴² Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam* "Jurnal Motivasi Kerja", September 2011, hlm. 33.

⁴³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya dihadapan Allah SWT.⁴⁴

b. Bentuk-bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika duaduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:⁴⁵

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnay mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada

⁴⁴ Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam* “Jurnal Motivasi Kerja”, September 2011, hlm. 15

⁴⁵Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 107-108

diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut peneliti teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian. Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri

seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut.⁴⁶

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatnya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarki lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:⁴⁷

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan

⁴⁶ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 12

⁴⁷ Ibid, hlm. 12-13

untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dll.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas

kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sydam, motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:⁴⁸

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri,
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faustino mengemukakan, motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yaitu:⁴⁹

⁴⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali pers, 2013), hlm. 296

⁴⁹Ibid, hlm. 301

1. Faktor-faktor Individual, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor Organisasional, yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ravianto, sebagai pengukur motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator, yaitu:⁵⁰

1. Balas Jasa.
2. Kebijakan Perusahaan.
3. Pengawasan.
4. Hubungan manusia.
5. Rasa aman.

⁵⁰Ryana Dhyan Parashakti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak”, “Jurnal Ekonomi”, “Universitas Riau”, Vol. 21 No. 2, Juni 2013, hlm. 5

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaan yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prostif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

Dewi Lina (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵¹

Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019) dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpina dan motivasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.⁵²

⁵¹ Dewi Lina, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating”, “Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis”, “Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara”, Vol. 14 No. 1, Maret 2014, hlm. 92

⁵² Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan, “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang”, “Jurnal

Feru Liawandy, Sri Indarti, dan Marzolina (2014) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.⁵³

Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁵⁴

Samudra Ekonomi dan Bisnis”, “Universitas Mecu Buana, Jakarta Barat”, Vol. 10 No. 1, Januari 2019, hlm. 79

⁵³Feru Liawandy, Sri Indarti, dan Marzolina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”, “Jurnal Jom FEKOM”, “Universitas Riau, Pekanbaru”, Vol. 1 No. 2, Oktober 2014, hlm. 12

⁵⁴ Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)”, “Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan MamajemSen Bisnis”, “Politeknik Negeri Batam”, Vol. 3 No. 2, November 2015, hlm. 141

Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.⁵⁵

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Hasil penelitian menunjukkan variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar, sementara variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pegawai.⁵⁶

Raden Yohanes Luhur (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK”. Hasil penelitian menunjukkan variabel

⁵⁵Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana , “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*”, “*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*”, “Universitas Brawijaya Malang”, Vol. 14 No. 2, September 2014, hlm. 9

⁵⁶Dwi Agung Nugroho Arianto, “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”, “*Jurnal Economia*”, “Universitas Islam Nadlatul Ulama Jepara”, Vol. 9 No. 2, Oktober 2013, hlm. 191

kepemimpina dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

Adhita Maharani Dewi (2018) dengan judul “Analisi Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Marthani”. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁸

Rio Marpaung (2013) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak”. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.⁵⁹

Ipda Gusmartia Nur dan Herman Sjahrudin (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

⁵⁷Raden Yohanes Luhur , “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK”, “Jurnal OE”, “Universitas Atmajaya Jogjakarta”, Vol. 6 N0. 3, November 2014, hlm. 342

⁵⁸Adhita Maharani Dewi, “Analisi Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Marthani”, “Jurnal Magisma”, “Universitas Kristen Surakarta”, Vol. 6 No. 1, 2018, hlm. 17

⁵⁹Rio Marpaung, “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak”, “Jurnal Ekonomi”, “Universitas Riau”, Vol. 21 No. 2, Juni 2013, hlm. 14

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶⁰

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dewi Lina (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan budaya organisasi sebagai variabel independen dan sistem reward sebagai variabel moderating dan perbedaan objek penelitian.

⁶⁰Ipda Gusmartia Nur dan Herman Sjahrudin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, “Jurnal Organisasi dan Manajemen”, “Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar”, Issue 1, Agustus 2019, hlm 55

2	Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Malang	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.
3	Feru Liawandy, Sri Indarti, dan Marzolina (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan disiplin kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.

4	Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan motivasi kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.
5	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan motivasi kerja sebagai variabel dependen dan perbedaan objek penelitian.

6	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan kedisiplinan dan budaya kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.
7	Raden Yohanes Luhur (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan dan lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan motivasi kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.

8	Adhita Maharani Dewi (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan lingkungan kerja dan dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan motivasi kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.
9	Rio Marpaung (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pertenakan dan Perikanan Kabupaten Siak	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel independen kepemimpinan	Pada penelitian ini ditambahkan motivasi kerja sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen dan perbedaan objek penelitian.

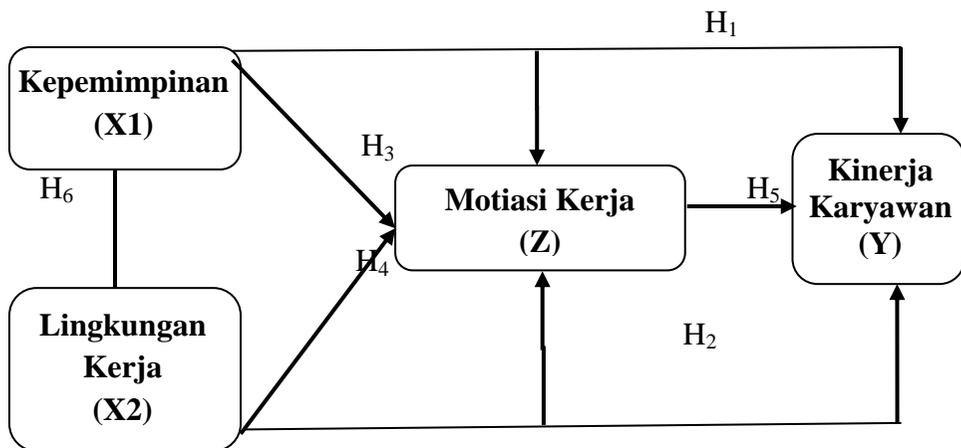
10	Ipda Gusmartia Nur dan Herman Sjahrudin (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Persamaan penelitian ialah penggunaan variabel dependen kinerja karyawan.	Pada penelitian ini ditambahkan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan perbedaan objek penelitian.
----	---	---	--	---

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, maka kerangka pemikiran ini dapat dilihat seperti gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

H₁ = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₄ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H₅ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₆ = Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H₇ = Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Asumsi dari suatu hipotesis juga merupakan data, maka apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil observasi.⁶¹

⁶¹J. Supranto, *Sttistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hlm. 122

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁶² Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk (*persuade*) orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intisitas.⁶³ Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Lina⁶⁴ yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶²Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 68

⁶³ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Depok: Kencana, 2013), hlm. 155

⁶⁴Dewi Lina, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating", "Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis", "Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara", Vol. 14 No. 1, Maret 2014

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Produktifitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.⁶⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo⁶⁶ yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶⁵Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhan, “Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”, “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, “Universitas Brawijaya, Malang”, Vol. 14 No. 2, September 2014, hlm. 3

⁶⁶Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City”, “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, “Universitas Brawijaya Malang”, Vol. 61 No. 2, Agustus 2018

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok memengaruhi tingkah laku untuk mencapai tujuan perorangan, teman, atau bersama-sama dengan organisasi yang sama/berbeda. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi.⁶⁷ Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa⁶⁸ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

⁶⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 34

⁶⁸Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste", "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis", "Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali", 2017

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.⁶⁹ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana⁷⁰ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

⁶⁹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 43

⁷⁰ Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang", "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)", "Universitas Brawijaya Malang". Vol. 14 No.2, September 2014

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.⁷¹ Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Syazhashah Putra Bahrum, dan Ingrid Wahyuni Sinaga⁷² yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378

⁷² Syazhashah Putra Bahrum, dan Ingrid Wahyuni Sinaga, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun,” *Jurnal Akuntansi*, “Vol. 3 No.2, “Politeknik Negeri Batam”, November 2015

6. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana motivasi kerja secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai variabel intervening mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan karena motivasi merupakan dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa intensitas motivasi yang diberikan. Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela

mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.⁷³ Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto⁷⁴ dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ = Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana motivasi kerja secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dengan kepemimpinan

⁷³Dian Rizki Noviawati, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Human Resource PT. Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)", Jurnal Ilmu Manajemen", Vol. 4 No. 3, "Universitas Negeri Surabaya", 2016

⁷⁴ Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana)", Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis", "Vol. 5 No.1, "Politeknik Negeri Batam", Desember 2015

dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai variabel intervening mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa intensitas motivasi yang diberikan. Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.⁷⁵ Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto⁷⁶ dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ = Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

⁷⁵Dian Rizki Noviawati, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Human Resource PT. Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)”, Jurnal Ilmu Manajemen”, Vol. 4 No. 3, “Universitas Negeri Surabaya”, 2016

⁷⁶ Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana)”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis”, “Vol. 5 No.1, “Politeknik Negeri Batam”, Desember 2015