

BAB II

LandasanTeori

A.Kinerja Karyawan

1.Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, jika tidak ada kinerja maka seluruh dan tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer invancevivh, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa dinginkan dari organisasi¹

Kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang² sedangkan menurut pendapat ahli tentang kinerja menurut (Armstrong 2009) Kinerja adalah proses sistematis untuk meperbaiki kinerja organisasional dengan mengebangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi³

Kinerja Menurut Sinamora adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.sedangkan menurut As'ad kinerja adalah

¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek* (jakarta:Raja Grafindo persada,2016, hal 183

²Nurlaila, *Manager Sumber Daya Manusia* (jakarta:lepkhair, 2010)hal 71

³. Wibowo,M.Phil *Manajemen Kinerja*. (jakarta:Raja Grafindo persada 2007) hal 8

hasil yang dicapai seseorang menurut ukurannya yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁴

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses yang nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai suatu proses dimana suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan apa yang dipekerjakan dalam suatu organisasi

Kinerja dalam pandangan islam disebutkkan dalam (Q.S An – Nahl ayat 97)

Artinya:“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”⁵

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang janji Allah SWT. bagi seseorang yang mengerjakan amal saleh yang sesuai dengan Al-Qur’an dan As - Sunah, baik dia laki-laki maupun perempuan yang dalam keadaan beriman. Sedangkan kalbunya merasa tentram dengan keimanan kepada Rasul-Nya. Dalam dunia kerja dijelaskan bahwa seorang karyawan atau

⁴Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (yogyakarta:Graha ilmu, 2013) hal 61

⁵ Kementrian Agama RI, Op. Cit,h.278

pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah di lakukan

2. faktor-faktor mepengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir faktor-faktor mepengaruhi kinerja karyawan⁶

a. Kemampuan atau keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar

b. Pengetahuan

Yaitu pengetahuan seseorang tentang pekerjaan secara baik memeberikan hasil pekerjaan yang lebih baik

c. Kepemimpinan

Yaitu perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

d. Motivasi kerja

Yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika seseorang memiliki dorongan yang sangat kuat maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu yang terbaik

e. Gaya Kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam memimpin dan memerintah bawahannya

f. Budaya organisasi

⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan praktek* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persda,2016)hal 190-193

Yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau bekerja organisasi

g. Kepuasan kerja

Yaitu perasaan senang atau gembira, yaitu perasaan seseorang yang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan tersebut dapat mudah dikerjakan

h. Lingkungan kerja

Yaitu kondisi sekitar lokasi kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja

i. Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja

j. Loyalitas

Yaitu kesetiaan karyawan untuk setiap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

k. Disiplin kerja

Yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerja secara sungguh-sungguh disiplin kerja berupa waktu masuk kerja

3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu⁷

a. Kuantitas

⁷Robbins Dan Jugje, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hal 260

Kuantitas merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang terselesaikan

b. Kualitas

Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektifitas

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

e. kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya

B. Beban kerja

1. Pengertian beban kerja

Menurut Har dan Staveland (2011) yang dikutip oleh Sugiharjo dan aldata mengatakan Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas –tugas lingkungan kerja

dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerjaan⁸

Menurut Kurnia (2010) yang dikutip oleh Rusada dan Dini Arimbi Carollina mengatakan Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu karyawan atau organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

2. Islam dan Stres Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

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

⁸Sugiharjo dan Aldata, *Pengaruh beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*'' Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 4 No 1 Maret 2018 hal 128-147

⁹Rusada Irawati, Dini Arimbi Carollina, *Analisis Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan* Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol 5, NO 1 Juni 2017 hal 53-58

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka **bertebaranlah kamu di muka bumi**; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat¹⁰

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَاَخِيهِ وَاَلَا تَتَّيْسُرُوْا مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ اِنَّهُ لَا يَيْبَسُ مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ
اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

¹⁰ <http://studiislamkomprehensif.blogspot.com/2016/02/islam-dan-stress-kerja-baqiyatul.html> di akses tgl 8--03-2020 pkl 19.59

Artinya: “*Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*”.

3. Faktor-faktor mempengaruhi beban kerja

Menurut Gibson (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu¹¹

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir pasti meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, Namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyaknya kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu yang melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman atau tuntutan kerja yang merupakan salah satu yang merupakan salah satu penyebab stres dilingkungan kerja

3. Konflik

Konflik dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerja

4. Kebisingan

Kebisingan juga dapat mempengaruhi kerja dalam hal kesehatan dan *performance* pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising mempengaruhi efektifitas kerjanya kerjanya dalam menyelesaikan

¹¹Donnelly ivancevich Gibson, *Organisasi* (Jakarta:Erlangga)hal 13

tugas dimana dapat mengganggu konsentrasi dan mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajuan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari bekerja

6. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi secara berulang seperti pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan besar waktunya dengan mengetik atau pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu dimana banyak terjadi pengulangan gerak dan akan timbul rasa bosan

7. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan kerja bagi sebagian orang jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda-beda pula fungsinya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan berhubungan dengan bekerja

4. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja yaitu¹²

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang harus diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pandangan

¹² Febri Furqon Artadi, ''Pengaruh Kepuasan Kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari'' Skripsi fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta 2015

mengenai hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2. Kondisi pekerjaan

Bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan misalkan mengambil keputusan dengan cepat pada saat pekerjaan serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan misalkan perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

C. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya di peruntukan kepada kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis, tetapi pelatihan diberikan kepada tenaga setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial¹³

¹³. Wilson Bangun, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Erlangga, 2012) hal202

Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mngembangkan intelaktual dan keperibadian manusia¹⁴

menurut .E. Sikulah pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan peosedur yang sistematis dan teroganisir, dimana prosonil manejerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum¹⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas meningkatkan pengetahuan dan keahlian

2. Pelatihan Dalam Islam

Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya-tidaknya meliputi kegiatan transformasional. manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pemdampingan karyawan, pembentukan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja tempat kerja. Perkembangan itu dapat dijejaki dari program pelatihan pemagangan pada abad kedelapan belas pada industri kecil. Kemudian berkembang menjadi program pendidikan vokasi yang diikuti dengan program pelatihan mekanikal atau dikenal dengan factory scholls pada waktu revolusi industri. Dari

¹⁴. Soekidjo, *PengebanganSumberDayaManusia* (Jakarta:Rinekacipta 2009)hal 16

¹⁵Sedarmayati, *SumberDayaManusia Dan Produktifitas*, (Bandung:MandarMaju, 2001) hal 164

sekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat perkembangannya, pelatihan merupakan satu aspek yang menempati posisi yang penting. Tulisan ini akan menitikberatkan pembahasan pada aspek pelatihan. Sebagai suatu upaya Islamisasi Pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (ulul albab). Secara umum dalam perspektif Islam, istilah pekerjaan dibagi kedalam tiga bagian.¹⁶ Pertama, pekerjaan ibadah pekerjaan utama yang harus ditunaikan seorang muslim adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang telah dilakukan rasulullah SAW adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah mahdhah maupun ghair mahdhah pada dasarnya Allah SWT berfirman dalam QS Adz-dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” Jelaslah bahwa beribadah kepada Allah SWT melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang hukumnya wajib. Kedua, pekerjaan dakwah. Berdakwah menyeru kepada yang ma`ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran merupakan ibadah yang kedua yang harus dilakukan. Dengan bekerja sebagai da`i. Allah SWT akan

¹⁶ Redaktur Jurnal intangirls.multiply.com, bekerja dalam perspektif Islam, http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/bekerja_dalam_perspektif_Islam

memberikan keberuntungan, baik didunia maupun di akhirat kelak. Sebagaimana firmanNya.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٤٠﴾

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan 25 Departemen Agama RI, Al qur’an dan Terjemahannya. Op.Cit h.520 22 mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.”²⁶

3. Manfaat pelatihan

Menurut sinamora ada beberapa manfaat dari program pelatihan¹⁷

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelekaan kerja
- f. Me mbantu karyawan dalam peningkatkan dan pengembangan pribadi mereka

¹⁷Tim doesen , *Mata kuliah Manajemen sumber daya manusia buku ajar* (Universitas wijaya putra 2009)

4. Indikator pelatihan

Indikator-indikator pelatihan Menurut Mangkunegara diantaranya¹⁸

1. Insturuktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada program keterampilan maka para pelatih harus dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya profesional dan kompetensi dalam pendidikan instruktur pun harus benar-benar untuk memberikan pelatihan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengisi pelatihan

3. Materi

Pelatihan sumberdaya manusia merupakan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar para peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4. Metode

¹⁸ Yoyo sudaryo, agus wibowp dkk, *Manajemen Sumber daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (yogyakarta:CV andi offset 2018)hal 15-16

Metode pelatihan yang lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Tujuan pelatihan juga harus bermanfaat bagi para peserta

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria peserta pelatihan

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana,serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun jika sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, akan berakibat suasana kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja¹⁹

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar kita untuk bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

¹⁹Kasmir *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik*, (Jakarta:Raja grafindo Persada) HAL 192

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain²⁰Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.²¹

²⁰ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, Manajemen Syariah Dalam Praktik, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 61.

²¹Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2000), 56.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja yaitu²²

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja internal merupakan komponen-komponen yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal yaitu

1. . Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerja tersebut

b. Steres Karyawan

Steres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam menghadapi lingkungan sebagaimana pada diri karyawan berkembang macam gejala yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja

c. Kompesasi

Faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah, upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan

d. Lingkungan eksternal

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta:Raja Grafindo persada 2007)hal 65

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar perusahaan. Bagaimanapun lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak perubahan-perubahan terjadi didalam sangat dinamis kadang-kadang pengaruhnya dapat dipikirkan terlebih dahulu²³ Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal

1. Sektor social ekonomi
2. Sektor teknologi
3. Sektor pemerintah
4. Pesainng

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini ada beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah²⁴

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktifitas, adalah sangat penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rekan kerja yang dapat diterima setiap individu

2. Kebisingan

²³Wibowo, Manajemen kinerja (Jakarta:Raja Grafindo persada 2007) hal70-75

²⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja*, (Bandung:mandar Maju 2007) hal 21

Bukti dari telah-telah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang koston atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang dapat menggagu kosentrasi pegawai

3.Cahaya

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata, dalam mepelancar aktifitas kerjanya tingkat yang tepat dari intesitas cahaya juga tergantung pada usia pengawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerapan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pengawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika mengirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar pada lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala,mata perih, kelelahan, mudah marah dan depresi.

5.Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur yang berbeda.tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mepertahakan keadaan normal.Dengan sistem tubuh yang sempurna sehinga dapat menyesuaikan

diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti Indikator Lingkungan kerja yaitu²⁵

a. Ruang kerja

Yaitu kondisi didalam ruang kerja berupa sarana dan prasarana yang dilekapi dengan interior, layout, ruang rapat, aula serta ruangan ibadah

b. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tempat menambah efesiensi kerja para karyawan

c. Udara

Meangeni faktor udara ini, yang sering kali yaitu suhu udara, dan banyaknya uang air pada udara itu

d. Rekan Kerja

Menciptakan suasana kompak, kekeluargaan, serta saling menghormati yang terjadi antara rekan kerja serta saling membantu mengatasi pekerjaan dan menyelesaikan tugas mereka

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu banyak memiliki variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagian referensi bagi penulis.

Berikut penelitian yang dijadikan tinjauan pustaka

²⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja*, (Bandung:mandar Maju 2001) hal 43

2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama /judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Tiya Intan Permata sari (2018) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan	Menjuka n bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $F < (0,000 < 0,05)$ dan R square sebesar 0,401	Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel (bebas) x yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan 3 variabel (bebas) X yaitu beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	Memiliki variabel (bebas) X yaitu lingkungan kerja

2	Rendi Rahmad Hidayat (2018) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restoran pagi sore cabang Sudirman Palembang	Menujukan bahwa variabel independen secara bersama berpengaruh signifikan variabel dependen	Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel (bebas) X yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel (bebas) X yaitu beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	Memiliki variabel bebas yaitu Lingkungan kerja
3.	Moh Adi pratama (2017) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan	Menujukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan	Penelitian terdahulu memiliki 3 variabel bebas X yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan	Memiliki variabel bebas X yaitu lingkungan kerja

	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	kepemimpinan sedangkan saya lakukan memiliki 3 variabel bebas yaitu beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	
4	Febri Furqon Artadi (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Lestari	Signifikan sebesar 5% menejukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas X kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel X beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	Memiliki variabel X yaitu bebas beban kerja

5	Dani Praditya Setiawan (2016) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. macanan jaya cemerlang klaten jawa tangan	Menujukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil statistic uji regresi sebesar 0,05 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan		Memiliki 2 variabel bebas yang sama yakni beban kerja dan lingkungan kerja
6	Ahmad	Menujuk	Penelitian	Memiliki

	Fauzan Aulia (2016)	an pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	terdahulu memiliki 2 variabel X yaitu pelatihan dan stress kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel yaitu beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	2 variabel bebas X yang sama yakni pelatihan
7	Dodi Ardiansyah (2017)	Menujukan beban kerja berpengaruh negatif	Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas X beban kerja dan stres kerja	Memiliki 2 variabel bebas yang sama yaitu beban

	kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central finance	dan stress kerja berpengaruh positif	sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel bebas yaitu beban kerja pelatihan dan lingkungan kerja	kerja
8	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari	Menujukan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan	Memiliki 2 variabel bebas X kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel bebas yaitu beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja	Memiliki variabel bebas X yang sama beban kerja

		n terhadap kinerja karyawan n		
9	Fernando Reinhard Tjibrata dkk (2017) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado	Menujuk an beban kerja berpenga ruh signifika n terhadap kinerja karyawan n lingkung an kerja berpenga ruh signifika n		Memiliki 2 variabel yang sama yaitu beban kerja dan lingkung an kerja

10	Kusuma Wardahni (2017) analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian admistrasi studi kasus Pada universitas Satana Dharma Yogyakarta	Menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki 2 variabel bebas X yaitu beban kerja dan motivasi kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki 3 variabel bebas yaitu beban kerja pelatihan dan lingkungna kerja	Memilik variabel bebas yang sama yaitu beban kerja
----	---	--	--	--

Dikumpulkan dari berbagai sumber:2019

F. Kerangka pemikiran

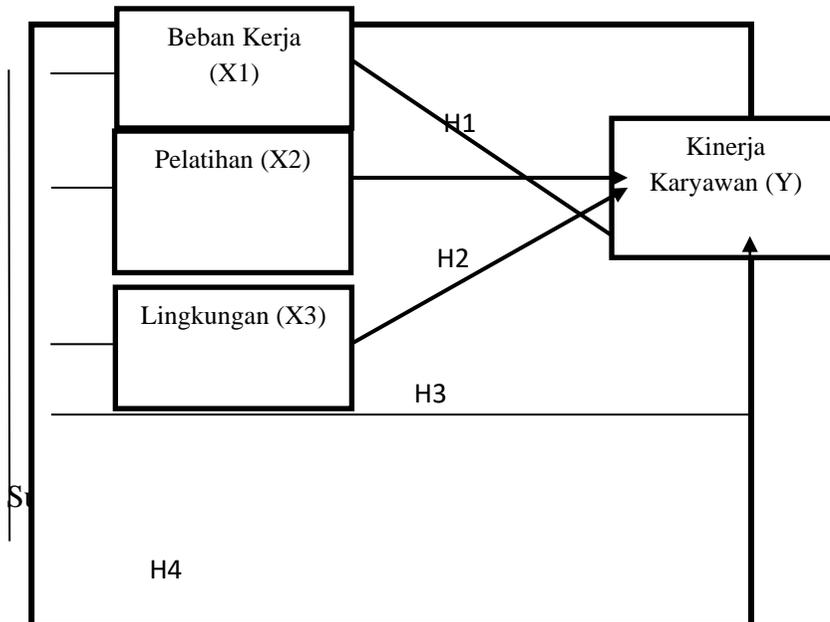
Kerangka pemikiran adalah kosep mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan kosep atau variabel peneliti secara lebih perinci²⁶

Dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang didapati dari serangkaian teori yang melandasi pemahaman-pemahaman lainnya yang mendasar yang menjadi pondasi bagi setiap pemikiran dari keseluruhan dari penelitian

²⁶Juliansya noor, *Metodologi penelitian skripsi, tesis disirtai dan karya ilmia*, (prenada Grop:Jakarta2011) hal 76

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan dapat diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris, secara teknis, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian²⁷

²⁷Sumadi Suryabata, *Metodologi Penelitian, edisi kedua* (Jakarta:PT. Raja rafindo persada, 2013)hal 21-22

Berdasarkan uraian indentifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diambil dalam penelitian ini, yaitu

1. Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hart dan Stveland (2011) yang dikutip oleh Sugiharjo dan aldata (2018:130) mengatakan Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas –tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerjaan²⁸Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan Dari hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Lestari menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan²⁹

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁:Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Cushway (2001:14)di dikutip oleh Tj. Mamangke,A Tumbel, Y uhing (2015:739) mengatakan Pelatihan adalah proses

²⁸Sugiharjo dan aldata, *Pengaruh beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'' Jurnal ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 4 No 1 maret 2018 hal 128-147*

²⁹ Febri Furqon Artadi ‘‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merapi Agung Lestari ‘‘Skripsi fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta 2015

mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai standart³⁰

Dari hasil peneltian Indri Andesta Dyastuti (2018) yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari preseptif ekonomi islam studi pada karyawan *deleafing plantation Grop ii PT great Giant pineapple* lampung tengah menunjukan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan³¹

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H 2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah kondisi disekitar karyawan atau pegawai pekerja yang dapat mepengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat dikataka baik apabilah karyawan bekerja secara sehat dan aman dan nyaman. Suatu organisasi harus mampu membentuk lingkungan kerja yang baik karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Apabilah organisasi mebentuk lingkungan kerja yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian Rendi Rahmad (2018) yang berjudul ‘’pengaruh limgkunagn kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

³⁰ TJ Mamangkey, Atumbel, Y Uhing, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bangun Wenangbeverages company Manado* Jurnal EMBA VOL NO 1 MARET 2015 HAL 737-74

³¹ Indri Andesta Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari pereseptif ekonomi islam, skSSripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan* (lampung 2018)hal 86

pada restoran pagi sore Cab.RSHM Sudirman Palembang
'Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H.3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Beban Kerja Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Seorang karyawan atau pegawai sangat ditentukan oleh berbagai faktor yang ada. Faktotr-faktor tersebut berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja pelatihan dan lingkungan kerja adalah sebagaian faktor tersebut dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .apabilah ketiga faktor tersebut dalam keadaan baik, maka kinerja karyawan pun akan baik

Dari beberapa hasil penelitian tentang beban kerja pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian mereka lebih dominan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan hasil negatif atau tidak berpengaruh

H4: Beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan