

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan dalam waktu selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Luthans mengartikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>1</sup> Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>2</sup>

Dalam manajemen sumber daya manusia mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi prestasi kerja merupakan hasil dari keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha ini merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan tugas.<sup>3</sup> Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi dari

---

<sup>1</sup> Luthans, F. *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2005)

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 7

<sup>3</sup> Zainal Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 14

kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugasnya masing-masing, baik itu berupa tugas fungsional maupun perilaku yang dilakukan selama periode yang telah ditentukan.

### **Kinerja dalam perspektif Islam**

Tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.<sup>4</sup>

#### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis antara lain sebagai berikut:<sup>5</sup>

##### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

---

<sup>4</sup> Multitama, Op. Cit, hlm 200

<sup>5</sup>Fatmasari Endayani dkk, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepajen)”. Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1). 2015

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Secara teoritis terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat dinilai dari:<sup>6</sup>

### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan *volume* pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jmlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

### 4. Kemampuan bekerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara *vertikal* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

---

<sup>6</sup> Robert L. Malthis dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 378

## 2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Robbins mengartikan motivasi sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Tujuan bermula dari adanya kebutuhan atau keinginan ini dapat dijadikan sebagai pembangkit motivasi. Sedangkan menurut Maslow motivasi merupakan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri.

### **Teori Motivasi Dua Faktor ( *Motivation – Hygiene - Theory* ) Herzberg**

Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain lain yang disebut *job content* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang disebut sebagai *job context*, yaitu :

1. Gaji
2. Kebijakan perusahaan
3. Rekan kerja
4. dan Lingkungan kerja

Teori motivasi higiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja.

## 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi<sup>7</sup>

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor *intern* dan faktor *ektern* sebagai berikut:

### 1) Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup seperti. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dan sebagainya. Misalnya, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapat penghargaan, seseorang mau bekerja biasanya disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang,

---

<sup>7</sup>Edy Sutrisno. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm.116-120

tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan seperti, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dll.

## 2) Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

- a) 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. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, perananan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jamina pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur, melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.
- f) Status dan tanggung jawab. Status kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

## **2. Indikator Motivasi**

Komponen indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :<sup>8</sup>

- 1. Kinerja
  - a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
  - b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

---

<sup>8</sup> Oktavia Farida Asmono, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta". Jurnal.Vol 1(4), 2014. ISSN: 1445-0998

## 2. Penghargaan

- a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah di capai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

## 3. Tanggung jawab

- a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.
- b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

## 4. Keterlibatan

- a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang di jadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.
- b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

### **2.3 Hubungan Antar Rekan Kerja**

Hubungan Antar Rekan Kerja merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Davis mengemukakan bahwa pengertian dari hubungan antar rekan kerja (*human relation*) adalah pengintegrasian orang – orang ke dalam situasi kerja yang menggiatkan mereka

untuk bekerja bersama – sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial.<sup>9</sup> Untuk mewujudkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat dikatakan bahwa hubungan antar rekan kerja (*human relation*) merupakan salah satu alat yang paling efektif sebagai alat komunikasi yang dilakukan untuk melakukan pembinaan atau menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan antar rekan kerja juga dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi serta meniadakan salah pengertian. Komunikasi antar personal yang dilakukan dalam kegiatan *human relation* mempunyai tujuan, yaitu memecahkan masalah yang ada dalam organisasi dan tentunya harus ada kejelasan terhadap pesan-pesan yang disampaikan oleh pimpinan, sehingga karyawan memahami informasi yang disampaikan guna menyelesaikan masalah yang dihadapi. *Human relation* yang dipakai dalam suatu organisasi selain komunikasi antar personal adalah komunikasi persuasif yaitu secara tatap muka untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati antar karyawan. Joseph A. Harold mengemukakan bahwa persuasi adalah proses komunikatif untuk mengubah kepercayaan, sikap, tujuan, perilaku seseorang dengan menggunakan pesan secara verbal dan nonverbal yang dilakukan baik secara sengaja maupun tidak sengaja.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Onong Uchyana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 51

<sup>10</sup> Onong Uchyana Effedy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 81

*Human relation* secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sifat, watak, pendapat, dan tingkah laku dari manusia sebagai anggota masyarakat yang berlangsung diantara dua orang atau lebih yang terlibat dalam hubungan komunikatif yang sifatnya dialogis untuk mencapai kepuasan hati diantara pihak-pihak yang terlibat.<sup>11</sup> Hubungan dalam kegiatan *human relation* harus mengandung arti sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Kegiatan *human relation* pertama kali ditandai oleh adanya interaksi.
2. Kegiatan *human relation* di akhiri dengan adanya kepuasan bersama.
3. Sifat komunikasi dari kegiatan *human relation* adalah antar personal.

Sedangkan Siagian mengemukakan bahwa *human relation* merupakan keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal antara atasan dan bawahan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.<sup>13</sup>

### **Hubungan antar rekan kerja dalam perpektif Islam**

Pada uraian ini secara spesifik akan dikaji konsep dasar human relation dalam perspektif Islam. Dalam Alquran terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna human relation seperti yang tersirat dalam ayat berikut ini :

---

<sup>11</sup> Onong Uchyana Effedy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 47

<sup>12</sup> H.R. Danan Djaja, *Peranan Human dalam Perusahaan*, (Bandung: Almunis, 2002), hlm. 52

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2004), hlm.7

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيَّنَ مَا تُخْفُوا إِلَّا نَجَبِلِ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُ  
بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكُمْ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِعَايَةِ اللَّهِ  
وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكُمْ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

Terjemahan:

Mereka diliputi suatu kehinaan dimana saja berada, kecuali bagi mereka yang berpegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali perjanjian (hubungan) dengan sesama manusia (Q.S Ali-Imran (3) : 112).

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimana pun berada selalu diliputi kehinaan kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik mereka termasuk orang hina.

Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah swt Dalam konteks inimenurut Islam human relation tidak sekedar hubungan kemanusiaan melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan.

### **Teori Hubungan Manusiawi (*Human Relations*)**

Teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dalam teori ini beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk

membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.<sup>14</sup>

Berikut ini beberapa anggapan dasar dari pendekatan *human relations* menurut Rohim yaitu:

1. Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis,
2. Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan,
3. Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu,
4. Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek- aspek formal dan informal,
5. Penganut aliran *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.

### **1. Prinsip Hubungan antar rekan kerja**

Berikut ini merupakan prinsip-prinsip *human relation* adalah:<sup>15</sup>

- 1) Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
- 2) Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- 3) Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

---

<sup>14</sup> *e-journal "Acta Diurna" Volume IV. No.3. Tahun 2015*

<sup>15</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hal.

## **2. Indikator *Human Relation***

Untuk mengukur *human relation*, maka digunakan indikator sebagai berikut:<sup>16</sup>

1. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dan senior. Dalam hal ini setiap individu dapat menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan sesama karyawan.
2. Hubungan dengan rekan kerja, ini merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi. Dalam hal ini para karyawan dapat selalu menjaga hubungan baik yang terjalin dengan sesama karyawan, dan dapat saling memberikan informasi-informasi penting terkait pekerjaan dalam perusahaannya.
3. Hubungan dengan klien, merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien. Dalam hal ini, bagi setiap karyawan harus mampu menjaga hubungan baik yang telah terjalin dengan semua perusahaan lainnya, dan dapat memberikan pelayanan terbaiknya agar semakin mempererat hubungan baik pekerjaan sehingga nantinya dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.
4. Hubungan dengan masyarakat, merupakan ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan. Dalam hal ini, para karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya, juga harus bersikap ramah agar perusahaan tersebut tetap mendapatkan kesan positif serta dapat dipercaya oleh masyarakat.

---

<sup>16</sup> Row & Siregar, *The Human Side Of Organizations*, ( Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 8

## 2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. George R. Terry mengatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan – kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.<sup>17</sup> Menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Menurut Ruchi, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja.<sup>18</sup> Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Pengertian lain terkait dengan lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.<sup>19</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa pengertian dari lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

---

<sup>17</sup> George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 23

<sup>18</sup> *Jurnal Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPED)* Vol.5No.1Maret2017, E-ISSN:2302– 2663

<sup>19</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 25

pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

### **Lingkungan kerja dalam perpektif Islam**

Lingkungan kerja islami adalah lingkungan dimana keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan ALLAH SWT yang lain Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya.

#### **1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor – faktor didalam lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

##### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:<sup>20</sup>

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, system jalan raya dan lain – lain.

##### **2. Faktor lingkungan non fisik**

###### **1).Faktor lingkungan sosial**

---

<sup>20</sup>Sedarmayanti,” *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* “, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 26

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2).Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3).Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

## 2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya rasa tidak tenang dalam bekerja.

2. Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- b. Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c. Memperbaiki moral para pekerja
- d. Lebih mudah untuk melihat

3. Sirkulasi udara

---

<sup>21</sup> Danang Sunyoto, "Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service ( CAPS ), 2012), hlm. 64

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka hal pertama yang harus dilakukan yaitu pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

#### 4. Kesesuaian warna

Lingkungan kerja di desain dengan sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat antara pekerja dengan lingkungannya.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topic penelitian, beberapa penelitian mengenai Hubungan antar rekan kerja, Lingkungan kerja, Kinerja dan Motivasi kerja yang pernah dilakukan oleh beberapa penelitian:

- a. Prabowo (2008) dalam penelitiannya Metode yang digunakan dalam adalah dengan menggunakan uji hipotesis data yaitu uji T dan uji F. Hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel-variabel *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.<sup>22</sup>
- b. Yasa dan Utama (2010) Metode yang digunakan dalam penelitiannya ini adalah dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil

---

<sup>22</sup> Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Fisik Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta: 2008), hlm. 76-78

- penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.<sup>23</sup>
- c. Annisa ayu fadillah (2015) dengan penelitian yang menggunakan metode uji asumsi klasik analisis regresi, uji validitas, dan uji realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Rukmana (2010) dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang menggunakan dua tahap regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human realtion* dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan.<sup>24</sup>
- e. Kemudian Suseno dan Munir (2013) dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk.<sup>25</sup>
- f. Sri Mulyani (2012) dengan penelitian berjudul “pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara” metode yang digunakan

---

<sup>23</sup> I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudhiartha Utama, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kayawan Pada Kama Jimbaran*, Jurnal, (Bali: Universitas Udayana), hlm. 618

<sup>24</sup> Widdi Ega Rukmana, *Analisis Pengaruh Huma Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*, Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro), hlm. 102-103

<sup>25</sup> Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Pada PT. Gudang Garam Tbk.*, Jurnal Cendekia, Vol. 11 Nomor 2, (UNISKA: 2013), hlm. 66

- adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- g. Fitriya (2008) dengan penelitian menggunakan metode analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>
- h. Dzurriyatut Thoyyibah (2016) penelitian berjudul “pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kudus Istana Furniture Kudus” metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudus Istana Furniture Kudus.
- i. Saputro dan Fathoni (2010) penelitian berjudul “analisis pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja, terhadap etos kerja dan kinerja karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang” metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>26</sup> Fitriya, *Pengaruh Human Relationship, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi*, Jurnal, (Jember: Universitas Muhammadiyah Jember), hlm. 8

j. Susanti (2014) penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi dalam tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
1	Yasa dan Utama (2010)	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar	Persamaan regresi menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja.	metode analisis jalur( <i>path analysis</i> ).
2	Fitriya (2008)	pengaruh <i>human relationship</i> , disiplin kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar	<i>human relationship</i> , disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Analisis linear berganda dan uji hipotesis dibantu dengan SPSS versi 2016
3	Sri Mulyani (2012)	pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai pada PDAM	<i>Human relation</i> , kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera	Analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 2016

		Tirtanadi Sumatera Utara	Utara	
4	Susanti (2014)	pengaruh <i>human relation</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan	Persamaan regresi yang dihasilkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Lamongan	Analisis regresi berganda, uji f, uji t dibantu dengan SPSS
5	Dzurriyatut Thoyyibah (2016)	pengaruh <i>human relation</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kudus Istana Furniture Kudus	Variabel <i>human relation</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kudus Istana Furniture di Kudus	Analisis regresi berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f
6	Saputro dan Fathoni	analisis pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja, terhadap etos kerja dan kinerja karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang	Persamaan regresi menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Karunia Adijaya di Semarang	Analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 2016
7	Rukmana (2010)	pengaruh <i>human realtion</i> dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar	Persamaan regresi menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>human relation</i> dan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan pada	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )

			Usaha Dagang Gemilang di Blitar	
8	Suseno dan munir (2013)	pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk	Analisis regresi linear berganda
9	Annisa ayu fadillah (2015)	pengaruh hubungan antar manusia ( <i>human relation</i> ), kondisi lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan hotel Dafam Semarang	Persamaan regresi menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Dafam di Semarang	Analisis regresi sederhana dibantu dengan SPSS 2016
10	Prabowo (2008)	pengaruh <i>human relation</i> , kondisi lingkungan fisik lingkungan kerja, <i>leadership</i> terhadap etos kerja karyawan	Variabel <i>human relation</i> , kondisi fisik lingkungan kerja dan <i>leadership</i> berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan	Uji hipotesis data yaitu uji F dan uji T

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi dugaan sementara atas rumusan masalah penelitian, sebagai berikut:

### 2.6.1 Pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja

Didukung dengan hasil penelitian Arridha Helty Nasution yang dalam penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian dari M Yamin Siregar dan Amrin

Mulia Utama Nasution yang menunjukkan adanya pengaruh antara hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

#### 2.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rayka Dantyo Prakoso yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

#### 2.6.3 Pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan .

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Asrifah yang dalam penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil penelitian dari Nur Fadli yang menunjukkan adanya pengaruh antara hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2.6.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sri Mulyani, yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Dzurriyatut Thoyyibah, dan Susanti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2.6.5 Pengaruh motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Annisa ayu fadillah, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian dari Wahyu Hidayat yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2.6.6 Pengaruh hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Mudzhira nur amrullah yang menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian dari Indra Kharis yang menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja.

2.6.7 Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

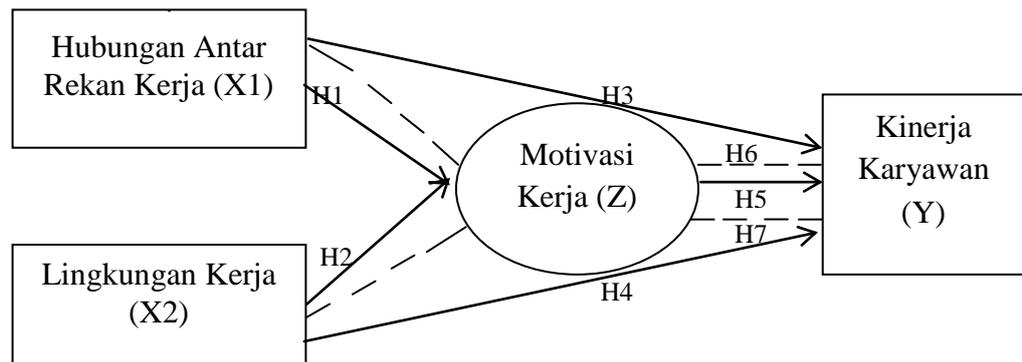
Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rayka Dantyo, Ika Ruhana, Endang Siti Astuti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja. Lalu hasil penelitian dari Audrey Josephine yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Audrey Josephine

H7 : lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut:



Sumber: diolah penulis, 2020.

Ket:

————> : Pengaruh Parsial

- - - - -> : Pengaruh Simultan

Kerangka pemikiran tersebut dalam bentuk gambar yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat melalui mediasi variabel *intervening* yaitu, Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) melalui Motivasi Kerja (variabel *intervening*).