**BAB 11**

**LANDASAN TEORI**

**2.1 Kinerja Karyawan**

**2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

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. Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan dari organisasi.[[1]](#footnote-2) Hadari Nawawi, mengatakan bahwa “Kinerja adalah: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Hersey dan Blanchard, Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dPan bagaimana mengerjakannya.[[2]](#footnote-3)

Dari beberapa pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

**2.1.2 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam**

Kinerja karyawan merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani dan rohani, serta memiliki nilai ibadah. Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya dilakukan dengan bekerja. Alam dengan segala sumber daya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya. Seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Mulk ayat 15 berikut:[[3]](#footnote-4)

هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلۡأَرۡضَ ذَلُولٗا فَٱمۡشُواْ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزۡقِهِۦۖ وَإِلَيۡهِ ٱلنُّشُورُ ١٥

Artinya : “*Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibandingkan”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

Orang yang melakukan suatu pekerjaan harus memiliki sikap profesional. Sikap ini digambarkan dalam Al-Qur’an surah Al-Isra’ ayat 84:[[4]](#footnote-5)

قُلۡ كُلّٞ يَعۡمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِۦ فَرَبُّكُمۡ أَعۡلَمُ بِمَنۡ هُوَ أَهۡدَىٰ سَبِيلٗا ٨٤

Artinya: “*Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*”

Ayat diatas mengemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti bahwa setiap orang tersebut harus bekerja dengan tekun dan dengan menggunakan seluruh kemampuannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan mendapatkan hasil yang optimal dan baik.[[5]](#footnote-6)

**2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada indikator yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner dalam buku Emron Edison yaitu :[[6]](#footnote-7)

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

**2.2 Teori Kebutuhan**

Teori kebutuhan yang digunakan adalah teori Erg Alderfer. Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu :

1. *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
2. *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat).
3. *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif).

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Alderfer berasumsi bahwa, dalam teori ERG, terdapat hierarki yang tidak kaku, ketika seseorang harus melalui tahapan hierarki yang tidak kaku, ketika seseorang harus melalui tahapan hierarki dari tingkatan rendah kemudian naik ke tingkatan selanjutnya. Teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya.[[7]](#footnote-8)

Teori Erg Alderfer mengatakan kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya terhadap kompetensi yang ia punya. Kompetensi adalah kemampuan atau *skill* individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Semakin memiliki kompetensi atau kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hubungan ini searti dengan kebutuhan penghargaan atau berprestasi. Teori ERG juga mengimplikasikan bahwa individu termotivasi untuk terlibat dalam perilaku memuaskan salah satu dari tiga rangkaian kebutuhan.

Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya. Dari termotivasinya seseorang untuk melakukan sesuatu, maka akan menghasikan kepuasan bagi seseorang itu sendiri. Salah satu teori motivasi yang terkenal dikembangkan oleh *Herzberg*. Menurut *Herzberg,* yang pertama ia sebut “Motivator”, yang dikatakan memberikan pekerja dengan kepuasan kerja, seperti pengakuan akan usaha dan hasilnya, membuat mereka lebih efisien. *Herzberg* mencoba menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ia menemukan dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula jika seorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.[[8]](#footnote-9) hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan yang dirasakan para pekerja, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja. Begitupula sebaliknya, bila karyawan tidak merasakan kepuasan yang baik akan pekerjaannya ataupun dari lingkungan kerja mereka, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak produktifnya para karyawan dalam bekerja.

Sesuai dengan penjabaran diatas, teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori kebutuhan Erg Alderfer. Menurut teori Erg Alderfer disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya (*eksistensi*), ingin diundang dan dilibatkan. Di samping itu, manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga ingin selalu meningkatkan taraf hidupnya menuju kesempurnaan (ingin selalu berkembang).[[9]](#footnote-10)

**2.2.1 Motivasi Kerja**

**2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Siagian, mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.[[10]](#footnote-11)

Menurut Gitosudarmo, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.[[11]](#footnote-12) Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasinya seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya, makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.[[12]](#footnote-13)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga merupakan sebagai suatu kerelaan untuk memuaskan beberapa kebutuhan hidup individu. Sedangkan elemen yang terdapat dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan.

**2.2.1.2 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam**

Allah telah berfirman dalam Al-Qurán surah Ar-Raád ayat 11, yaitu[[13]](#footnote-14) :

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنۡۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهٖ يَحۡفَظُوۡنَهٗ مِنۡ اَمۡرِ اللّٰهِ‌ؕ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوۡا مَا بِاَنۡفُسِهِمۡ‌ؕ وَاِذَاۤ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوۡمٍ سُوۡۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ‌ۚ وَمَا لَهُمۡ مِّنۡ دُوۡنِهٖ

 مِنۡ وَّالٍ‏ ﴿﻿۱۱﻿﴾

Artinya :*“Baginya (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjanganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya. Motivasi kerja dalam islam bukan sekedar lima hal teori kebutuhan Maslow, tetapi dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi kerja tersebut penting dalam rangka untuk mengetahui apa yang sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Peranan motivasi sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia, diantaranya :

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia.
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan.
3. Motivasi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah.
4. Motivasi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk.

**2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dari perkembangan teori disajikan adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, minuman, air, udara, istirahat. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua. Kebutuhan fisiologis ini diukur dengan tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. *Safety needs* atau *security needs*, Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini diukur dengan: tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan menyenangkan terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan linkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya. Kebutuhan ini diukur dengan : tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. *Exteem needs,* Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini diukur dengan : tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. *Self-actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada. Kebutuhan ini diukur dengan tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.[[14]](#footnote-15)

**2.2.2 Kompetensi Kerja**

**2.2.2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan pengertian lain mengenai kompetensi, menurut beberapa ahli, adalah sebagai berikut :[[15]](#footnote-16)

1. Menurut Spencer dan Spencer, Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan).
2. Menurut George Klemp, Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.
3. Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Wibowo, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh siapa yang kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[[16]](#footnote-17) Boulter, Dalziel, dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.[[17]](#footnote-18)

Dari beberapa pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kelayakan seseorang dalam mengerjakan segala sesuatu dengan baik berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

**2.2.2.2 Kompetensi Kerja Dalam Perspektif Islam**

Kompetensi dalam bahasa Arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i kompetensi ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib didapatkan atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).[[18]](#footnote-19)

Dalam bekerja, karyawan harus memiliki kompetensi atau kemampuan. Menurut Kartajaya, berikut ini adalah beberapa karakter yang harus dimiliki:[[19]](#footnote-20)

1. *Shiddiq* (Jujur)

*Shiddiq* artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut visi dan misi, dan dalam menyusun obyektif dan sasaran, serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Setiap pihak harus jujur kepada pihak lainnya sehingga suatu pekerjaan tersebut benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran. Allah telah menegaskan tentang kebenaran tersebut dalam Q.S. At-Taubah Ayat 119.[[20]](#footnote-21)

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ١١٩

Artinya*: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar.”*

1. *Amanah*

*Amanah* adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. *Amanah* juga merupakan keinginian untuk memenuhi sesuatu yang sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, jasa atau upah buruh. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Q.S. Al-Mu’minun Ayat 8 :[[21]](#footnote-22)

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ٨

Artinya: *“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.”*

1. *Fathanah*

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Dijelaskan dalam Q.S. Yunus: 100., bahwa:[[22]](#footnote-23)

وَمَا كَانَ لِنَفۡسٍ أَن تُؤۡمِنَ إِلَّا بِإِذۡنِ ٱللَّهِۚ وَيَجۡعَلُ ٱلرِّجۡسَ عَلَى ٱلَّذِينَ لَا يَعۡقِلُونَ ١٠٠

Artinya*: “Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah akan menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti.”*

Dijelaskan bahwa seluruh mukalaf, tidak diragukan lagi, ditawari keimanan dan kekafiran. Barang siapa yang memilih keimanan melalui pemahaman yang bersadar kepada akal, pengetahuan dan pemahaman, maka balasannya dari Allah adalah Dia berkehendak dan mengizinkan untuk menetapkan keimanan di dalam lubuk hati orang itu.[[23]](#footnote-24)

1. *Tabligh*

Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikan dengan tutur kata yang tepat. Selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, seorang muslim juga harus mampu mengkomunikasikannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun, seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. An-Nisa’: 9:[[24]](#footnote-25)

...فَلۡيَتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡيَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدًا ٩

Artinya*: “... Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.”*

Selain memiliki karakter-karakter di atas, pekerja juga harus profesional dan benar-benar mengerti pekerjaannya. Tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan dan menyebabkan turunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Isra’ ayat 36:[[25]](#footnote-26)

وَلَا تَقۡفُ مَا لَيۡسَ لَكَ بِهِۦ عِلۡمٌۚ إِنَّ ٱلسَّمۡعَ وَٱلۡبَصَرَ وَٱلۡفُؤَادَ كُلُّ أُوْلَٰٓئِكَ كَانَ عَنۡهُ مَسۡ‍ُٔولٗا ٣٦

Artinya: “*Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa suatu pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai karena segala yang kita lakukan akan diminta pertanggungjawabannya di akhirat.

**2.2.2.3 Indikator Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Untuk memenuhi unsur kompetensi seorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur yang digambarkan dan diuraikan sebagai berikut :

 **Gambar 2.1**

**Indikator-indikator yang saling memengaruhi dalam membentuk Kompetensi**

**Keahlian**

**Sikap**

**KOMPETENSI**

**Pengetahuan**

1. Pengetahuan (*Knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*). Menunjang tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/ pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.[[26]](#footnote-27)

**2.2.3 Lingkungan Kerja**

**2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar 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 sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.[[27]](#footnote-28)

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, sedangkan Menurut Sondang P. Siagian, “Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik”.[[28]](#footnote-29) Menurut Danang Sunyoto, Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.[[29]](#footnote-30)

**2.2.3.2 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Lingkungan kerja dalam persepektif Ekonomi Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar sesorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Surah Al Mujadilah Ayat 11 dikatakan:[[30]](#footnote-31)

يَاأَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللهُ الَّذِينَ آمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللهُ

بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِير[المجادلة/11

Artinya : *“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*

Ibnu Khaldun mengatakan, ”Setiap jenis kerajinan tertentu harus dihasilkan oleh orang-orang yang mahir dan terampil dalam membuat kerajinan tersebut, Semakin banyak berbagai subdivisi dari suatu kerajinan, maka semakin besar pula jumlah orang-orang yang harus mahir dalam membuat kerajinan tersebut.” para perajin, papar dia, harus mempunyai keahlian tertentu dan mereka dari hari ke hari semakin mahir dalam membuat kerajinan tangan pengetahuan mereka tentang kerajinan juga semakin banyak Jika hal ini dilakukan dalam waktu yang lama, maka kerajinan akan berakar kuat dan bisa menjadi sumber mata pencaharian yang bagus menurutnya, spesialisasi berarti koordinasi dari berbagai fungsi dari faktor produksi sehingga, orang-orang akan mendapatkan kepuasan yang lebih dengan melakukan kerja sama dari pada mengerjakannya sendirian Selain itu, koordinasi dan kerja sama dalam proses produksi harus ada dalam kewirausahaan berdasarkan kekuatan pasar.[[31]](#footnote-32)

**2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja diantaranya yaitu :[[32]](#footnote-33)

1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

Yakni cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga kerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

1. Temperatur/ Suhu Udara di Tempat Kerja

Yakni dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

1. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Yakni sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan adanya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Oleh karena itu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu diperjelas dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

1. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

1. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkit dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan semangat untuk bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (*satpam*).

**2.2.4 Kepuasan Kerja**

**2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Bintoro dan Daryanto, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.[[33]](#footnote-34) Tiffin, mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Wibowo, kepuasan kerja ialah sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.[[34]](#footnote-35) Sedangkan menurut Priyono, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diinginkan karyawan baik berbentuk finansial maupun non finansial.[[35]](#footnote-36) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

**2.2.4.2 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi bekerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT.Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang ataupun zholim), sehingga dapat terciptanya kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur’an seperti dalam surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut[[36]](#footnote-37) :

وَقُلِ اعۡمَلُوۡا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُوۡلُهٗ وَالۡمُؤۡمِنُوۡنَ‌ؕ وَسَتُرَدُّوۡنَ اِلٰى عٰلِمِ الۡغَيۡبِ وَالشَّهَادَة فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنۡتُمۡ تَعۡمَلُوۡنَ‌ۚ‏ ﴿﻿۱۰۵﻿﴾

Artinya : *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu , maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Sebagaimana surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas, yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata. Oleh sebabnya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Allah SWT berfirman dalam surah As-Saba’ ayat 4, yaitu[[37]](#footnote-38) :

لِّيَجۡزِىَ الَّذِيۡنَ اٰمَنُوا وَعَمِلُوۡا الصّٰلِحٰتِؕ اُولٰٓٮِٕكَ لَهُمۡ مَّغۡفِرَةٌ وَّرِزۡقٌ كَرِيۡمٌ‏ ﴿﻿۴﻿﴾

Artinya : “*agar Dia (Allah) memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Mereka memperoleh ampunan dan rezeki yang mulia (surga).*

**2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam buku Emron Edison Indikator kepuasan kerja terbagi menjadi 5 diantarannya :[[38]](#footnote-39)

1. Upah: jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan: keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk maju.
3. Kesempatan promosi: tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia: kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja: keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan memberikan dukungan.

**2.3 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh Rumimpumu dan Joune (2015) yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi sulut”, menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X­1) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0. Hal ini berate bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) diterima atau terbukti. Hasil uji t dapat dilihat bahwa stress kerja (X2) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak Ho. Hal ini berarti bahwa stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) diterima atau terbukti. Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: jika sig > 0,05 maka H0 diterima, dan jika sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.[[39]](#footnote-40)

Sedangkan penelitian yang ditulis oleh Triswanto dan Triyanto (2016) yang berjudul “Pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobongan”, menunjukkan bahwa pendidikan membuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka dapat diartikan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,073 (sig > 0,05) maka dapat diartikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan pada variabel kemampuan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05) maka dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.[[40]](#footnote-41)

Penelitian yang ditulis oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang berjudul “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali”, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,013, *C.R* sebesar 0,232, dan *probability* 0,817. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,137, *C.R* sebesar 2,409, dan *probability* 0,016. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardize regression weight* sebesar 0,259, *C.R* sebesar 2.009, dan *probability* 0,45. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,418, *C.R* sebesar 3,328, dan *probability* 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,568, *C.R* sebesar 5,023, dan *probability* 0,000.[[41]](#footnote-42)

Pada penelitian yang ditulis oleh Gardjito, Musadieq dan Nurtjahjono (2014) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,5 (0,000 < 0,05), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t lingkungan kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari α = 0,5 (0,013 < 0,05), sehingga terbukti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).[[42]](#footnote-43)

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh Walsa dan Ratnasari (2016) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam” menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,000 (sig.0,000<α0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan untuk variabel X2­ (motivasi) diperoleh nilai probabilitas (sig) adalah sebesar 0,004 (sig.0,044<α0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).[[43]](#footnote-44)

Sedangkan penelitian yang ditulis oleh Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang”, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 6,288. Nilai signifikansi untuk kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan ha1 diterima dan Ho1­ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel motivasi sebesar -1,156. Nilai signifikan untuk motivasi sebesar 0,258 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan Ho2 diterima dan Ha1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 5.534. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[[44]](#footnote-45)

Pada penelitian yang ditulis oleh Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara”, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi F 0,000 < alpha 0,05, maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 62,6% (*R Square* = 0,626) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.[[45]](#footnote-46)

Penelitian yang ditulis oleh Veronica Aprilia (2015) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang”, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t lingkungan kerja = -1,665 dengan sig.0,100<α = 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar 7,558 dan sig. 0,000 < α = 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar 7,588 dan sig. 0,000 < α = 0,05. Menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 119,363 lebih besar dari nilai α = 0,005 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan PT Indomulti Plasindo di kota semarang. Nilai adjust r square sebesar 0,828 (82,8%) atau bisa diartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 82,8% kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di kota semarang.[[46]](#footnote-47)

Hasil penelitian yang ditulis oleh Logahan, Tjoe dan Naga (2012) yang berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mum Indonesia”, menunjukkan bahwa hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia, sebesar 0,068. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia yaitu sebesar 0,580 dan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 33,6%. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia. Hal ini sama dengan 0,580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33,6%.[[47]](#footnote-48)

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh Khairiyah dan Annisa (2013) yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera”, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000. Oleh karena itu di tolak karena 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,177 sehingga tidak dapat di tolak karena 0,177 > 0,050. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,239 sehingga tidak dapat di tolak karena 0,239 > 0,050. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.[[48]](#footnote-49)

Sedangkan hasil penelitian yang ditulis oleh Can dan Yasri (2016) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank nagari”, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank nagari. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bank nagari, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bank nagari. Besar koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank nagari adalah sebesar -0,021. Artinya bahwa dengan semakin puasnya seorang karyawan, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas pada bank nagari. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bank nagari, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,2% sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 7,4%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh langsung mtoivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui intervening komitmen organisasi pada bank nagari.[[49]](#footnote-50)

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan melalui tabel 2.1 dibawah ini.

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul** | **Hasil Penelitian** | **Metode Analisis Data** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Rumimpumu dan Joune (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut | Hasil menyimpulkan bahwa : 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima atau terbukti.2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima atau terbukti.3. Dari hasil analisis regresi, yang berarti bahwa Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. | Menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis |
| 2 | Triswanto dan Triyanto (2016) | Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobongan | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.2. Motivasi kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja.3. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.4. Pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. | Menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda |
| 3 | Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) | Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali | Hasil menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. | Menggunakan metode structural equation modelling (SEM), uji validitas dan uji reabilitas |
| 4 | Gardjito, Musadieq dan Nurtjahjono (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. | Menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis |
| 5 | Walsa dan Ratnasari (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam | Hasil Menyimpulkan Bahwa :1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.3. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. | Menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis |
| 6 | Prihantini, Mansur dan Khoirul (2017) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.2. Motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.3. Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.4. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis |
| 7 | Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara | Hasil menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis |
| 8 | Veronica Aprilia (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis |
| 9 | Logahan, Tjoe dan Naga (2012) | Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia.2. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia.3. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia. | Menggunakan analisis regresi linier berganda |
| 10 | Khairiyah dan Annisa (2013) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial.2. Bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial.3. Bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. | Menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi linier berganda |
| 11 | Can dan Yasri (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari | Hasil menyimpulkan bahwa :1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.6. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | menggunakan analisis jalur (*path analisys*) dan uji hipotesis |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

**2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini digunakan unuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan diatas, untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini maka dapat dilihat dalam gambar skema berikut ini :

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

**Kompetensi Kerja (X1)**

 **H1**

**Motivasi Kerja (X2)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

 **H2**

**Lingkungan Kerja (X3)**

 **H3**

 **H4**

**Kepuasan Kerja (X4)**

Sumber : Pengembangan Hasil Hipotesis, 2018

**2.5 Pengembangan Hipotesis**

**2.5.1 Pengaruh Positif Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.[[50]](#footnote-51) Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Menurut teori ERG Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat), *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat), dan *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif). Kompetensi dapat menjadi kebutuhan untuk seseorang dalam mengembangkan keahlian, kreatif dan produktifitas kerjanya. Sehingga semakin baik kompetensi dalam diri individual, maka akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Hasil penelitian Rumimpumu dan Ridel Clif Joune (2015), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi sulut”, menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menyimpulkan bahwa kompetensi signisikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak Ho. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti. Nilai *b1*yang merupakan koefisien korelasi dari kompetensi sebesar 0,246 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H1 : Terdapat pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.**

**2.5.2 Pengaruh Positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[[51]](#footnote-52) Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya, dengan adanya hal tersebut seseorang akan meningkatkan kinerjanya. Menurut teori ERG Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat), *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat), dan *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif). Motivasi dapat menjadi kebutuhan akan eksistensi yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurthjahjono (2014), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,5 (0,000 < 0,05), sehingga terbukti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (b1) sebesar 0,636, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.**

**2.5.3 Pengaruh Positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas 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.[[52]](#footnote-53) Menurut teori ERG Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat), *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat), dan *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif). Lingkungan kerja dapat menjadi kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, seperti kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkat kinerja kerja.

Hasil penelitian Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara”, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 dan alpha 0,05. Dengan nilai signifikansi F kurang dari alpha (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 62,6% (R *Square* = 0,626) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H3 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

**2.5.4 Pengaruh Positif Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, dan sebaliknya juga.[[53]](#footnote-54) Menurut teori ERG Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat), *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat), dan *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif). Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat diliputi tiga perangkat yang dikemukakan oleh ERG Aldelfer yaitu *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan yang dirasakan para pekerja, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja. Begitupula sebaliknya, bila karyawan tidak merasakan kepuasan yang baik akan pekerjaannya ataupun dari lingkungan kerja mereka, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak produktifnya para karyawan dalam bekerja.

Hasil Penelitian Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2013), yang dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera”, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Oleh karena itu H01 di tolak karena 0,000 < 0,050.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H4 : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

**2.5.5 Pengaruh Positif Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Seseorang yang memiliki kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik maka akan memiliki kinerja yang baik pula. Menurut teori ERG Alderfer mengatakan bahwa ia setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori kebutuhan hierarki menurut Erg Alderfer hanya meliputi tiga perangkat, yaitu *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat), *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat), dan *Growth* (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif).

Hasil penelitian Rumimpumu dan Ridel Clif Joune (2015), yang dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi sulut”, menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,246. Sedangkan penelitian Gardjito, Musadieq dan Nurtjahjono (2014), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,636.

Hasil penelitian Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara”, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2013), yang dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera”, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,799.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H5 : Terdapat pengaruh positif kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

1. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 183 [↑](#footnote-ref-2)
2. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja,* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 481 [↑](#footnote-ref-3)
3. Al-Qur’an dan Terjemahan, *Q.S Al-Mulk Ayat 15*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 563 [↑](#footnote-ref-4)
4. Al-Qur’an dan Terjemahan, Q.S *Al-Isra’ Ayat 84*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 290 [↑](#footnote-ref-5)
5. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik.*  Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm. 63 [↑](#footnote-ref-6)
6. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 192-193 [↑](#footnote-ref-7)
7. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 175-176 [↑](#footnote-ref-8)
8. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik,* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 192 [↑](#footnote-ref-9)
9. Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hlm. 286 [↑](#footnote-ref-10)
10. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* (Jakarta: Bumi Akssara, 2011), hlm. 219 [↑](#footnote-ref-11)
11. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kecana, 2009), hlm. 110-111 [↑](#footnote-ref-12)
12. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 191 [↑](#footnote-ref-13)
13. Al-Qur’an dan Terjemahan, Q.S *Ar-Raad Ayat 11*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 250 [↑](#footnote-ref-14)
14. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 181-182 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid*, hlm. 140-141 [↑](#footnote-ref-16)
16. Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 271 [↑](#footnote-ref-17)
17. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana, 2009, hlm 203 [↑](#footnote-ref-18)
18. Shalah Ash-Shawi. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terjemahan Abu Umar Basyir. Jakarta: Darul Haq, 2011, hlm 37 [↑](#footnote-ref-19)
19. Hermawan Kartajaya. *Hermawan Kartajaya on Segmentation Seri 9 Elemen Marketing*. Bandung: PT Mizan Pustaka, 2006, 120 [↑](#footnote-ref-20)
20. Al-Qur’an dan Terjemahan, *Q.S. At-Taubah Ayat 119*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 206 [↑](#footnote-ref-21)
21. Al-Qur’an dan Terjemahan, *Q.S. Al-Mu’minun Ayat 8*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 342 [↑](#footnote-ref-22)
22. Al-Qur’an dan Terjemahan, *Q.S. Yunus Ayat 100*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 220 [↑](#footnote-ref-23)
23. M. Nasib Ar Rifai. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001, hlm 757 [↑](#footnote-ref-24)
24. Al-Qur’an dan Terjemahan, *Q.S. An-Nisa’ Ayat 9*,(Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 78 [↑](#footnote-ref-25)
25. Al-Qur’an dan Terjemahan, Q.S *Al-Isra’ ayat 36*,(Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 285 [↑](#footnote-ref-26)
26. Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 143 [↑](#footnote-ref-27)
27. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 192 [↑](#footnote-ref-28)
28. Tien Utami, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012) [↑](#footnote-ref-29)
29. Tri Guntoro Nugroho Susilo Wibowo, *Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PD Panca Motor Palembang (Cabang Veteran)* Jurnal (Palembang : Universitas Tridinanti, 2015) [↑](#footnote-ref-30)
30. Al-Qur’an dan Terjemahan, Q.S *Al Mujadilah Ayat 11*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 543 [↑](#footnote-ref-31)
31. Al-Qur’an dan Terjemahan, Q.S *Al Mujadilah Ayat 11*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 543 [↑](#footnote-ref-32)
32. Tri Guntoro Nugroho Susilo Wibowo, *Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PD Panca Motor Palembang (Cabang Veteran),* Jurnal (Palembang : Universitas Tridinanti, 2015) [↑](#footnote-ref-33)
33. Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hlm. 91 [↑](#footnote-ref-34)
34. Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415. [↑](#footnote-ref-35)
35. Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 228. [↑](#footnote-ref-36)
36. Al-Qur’an dan Terjemahan, *At-Taubah ayat 105*, (Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 203 [↑](#footnote-ref-37)
37. Al-Qur’an dan Terjemahan, *As-Saba’ Ayat 4*,(Departemen Agama Republik Indonesia : PT Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 428 [↑](#footnote-ref-38)
38. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi,* (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 211-213 [↑](#footnote-ref-39)
39. Rumimpumu dan Ridel Clif Joune, *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*, (Manado : Universitas Sam Ratulangi, 2015) [↑](#footnote-ref-40)
40. Heri Triswanto dan Triyanto, *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobongan*, Jurnal (Semarang : STIE, 2016) [↑](#footnote-ref-41)
41. Anak Agung Ngurah Bgus Dhermawan, dkk, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal (Bali : Universitas Udayana, 2012) [↑](#footnote-ref-42)
42. Aldo Herlambang Gardjito, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, Jurnal (Malang : Universitas Brawijaya, 2014) [↑](#footnote-ref-43)
43. Elvina Walsa dan Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*, Jurnal (Batam : Universitas Batam, 2016) [↑](#footnote-ref-44)
44. Yusi Prihantini, dkk, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang*, Jurnal (Malang : Universitas, 2017) [↑](#footnote-ref-45)
45. Nela Pima Rahmawanti, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*, Jurnal (Malang : Universitas Brawijaya, 2014) [↑](#footnote-ref-46)
46. Veronica Aprilia, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomulti Plassindo di Kota Semarang*, Jurnal (Semarang : Universitas, 2015) [↑](#footnote-ref-47)
47. Jerry M. Logahan, dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*, Jurnal (Jakarta : Binus University, 2012) [↑](#footnote-ref-48)
48. Khairiyah dan Nur Syaima Annisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera*, Jurnal (Bandung : Universitas Gunadarma, 2013) [↑](#footnote-ref-49)
49. Afni Can dan Yasri, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, Jurnal (Padang : Universitas Negeri Padang, 2016) [↑](#footnote-ref-50)
50. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 140-141 [↑](#footnote-ref-51)
51. Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat,* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 322 [↑](#footnote-ref-52)
52. Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta : PT Buku Seru : 2012), hlm. 43 [↑](#footnote-ref-53)
53. Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hlm. 91 [↑](#footnote-ref-54)