

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Niti Semito dalam Dhenny Asmarazisa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan bekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.²

¹ Ibid. 53

² Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaja: CV Jakad Publishing, 2018) hlm. 40.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dibagi menjadi dua kelompok diantaranya:³

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi

³ Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI, 2020) Cet. 1 hlm.532.

yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut ishak dan Tanjung, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:⁴

⁴ Ibid., hlm. 533.

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai atau pekerjaan menjadi akan tinggi.

Pengertian Lingkungan Kerja Islam

Menurut Streers menyatakan bahwa lingkungan kerja Islam dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Dalam ajaran Islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yakni konsep *khalifah* dan amanah. *Khalifah* disini menyatakan bahwa manusia dipilih oleh Allah di muka bumi ini (*khalifatulloh fil 'ardh*). Sebagai wakil Allah, manusia wajib untuk dapat mempresentasikan dirinya sesuai dengan sifat-sifat Allah. Salah satu sifat Allah adalah sebagai pemeliharaan atau penjagaan. Jadi sebagai wakil khalifah Allah di muka bumi, manusia harus aktif dan bertanggung jawab untuk menjaga bumi dan lingkungan kita ini.⁵

⁵ Arif Sumantri. *Kesehatan lingkungan Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2010) hal. 265.

Menurut Muhammad Tholhah Hasan, menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Insani yang tangguh terhadap Lingkungan kerja Islam dalam perusahaan, yaitu:

1. Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan Maha Melihat.
2. Berorientasi pada dunia akhirat, orientasi MSDi bukan hanya aspek keduniaan saja akan tetapi juga aspek akhirat karena dengan adanya aspek akhirat ini menjadikan manusia menjadi lebih ikhlas dalam bekerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara.
3. Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan yang tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan selalu bersyukur.
4. Memberikan imbalan atau upah yang cukup pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif dalam perusahaan.⁶

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling unuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di

⁶ Muhammad Tolhah hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Cultural* (Jakarta: Lantabora Press, 2005) hal.19-20.

dunia dan di akhirat.⁷ Quraish Shihab menafsirkan tentang lingkungan kerja Islam sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

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

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

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.⁸

⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajart, 2009) hal.19-20.

⁸ Quraish shihab, *Tafsir Al-misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2002) Vol.1.

Nilai-nilai Lingkungan Kerja Islam

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama. Nilai-nilai dalam lingkungan kerja Islam dapat berupa:

1. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan adalah hal yang penting. Makna keikhlasan dalam hal ini adalah melakukan suatu kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Berapapun penghasilan yang didapat dari organisasi itu, orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal. Jika sepakat sejak awal bahwa seorang pegawai akan memperoleh gaji dengan nominal tertentu, maka pegawai itu harus melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai itu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Ikhlas terkait dengan *mujahadah* atau kesungguhan. Walaupun seorang pegawai mengetahui penghasilannya kecil, namun keikhlasan akan menjadikannya tenang dalam bekerja.

2. Nilai Kebersamaan

Jika dalam organisasi tidak ada tercipta rasa kebersamaan seperti halnya kerjasama dalam organisasi, maka hal itu akan merepotkan. Meskipun berhimpun, namun jika nilai-nilai kebersamaan, seorang pegawai akan berpikir, “Yang penting melaksanakan tugas sendiri, tidak peduli dengan tugas orang lain”.

3. Nilai Pengorbanan

Dalam sebuah organisasi diperlukan nilai pengorbanan. Tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seseorang hanya mengandalkan ego masing-masing. Sebuah organisasi yang pemimpinnya melaksanakan suatu target, misalnya target tahun ini harus mencapai target itu. Akhirnya, walau target itu terlampaui, tetap akan makan banyak korban. Hal ini sering terjadi pada suatu perusahaan jika menargetkan sekian triliun, misalnya, tapi tidak memperhatikan kondisi bawahan-bawahannya. Seorang manajer harus berani berkorban untuk sebuah organisasi, bukan memanfaatkan organisasi itu, dalam arti memanfaatkan kebodohan bawahannya.⁹

Prinsip-Prinsip Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

Prinsip lingkungan kerja islami bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas social, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religious. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja islami diantaranya:

- 1) muhasabah (evaluasi diri) Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian lingkungan.

⁹ Hafidhuddin dan Tanjung, Manajemen Syari'ah Dalam Praktik (Jakarta: Gema Insani Press, 2003) Cet.1 Hal.30-31.

Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, dan berkembang secara alamiah dengan tujuan penciptanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

- 2) murroqobah (kedekatan pada pencipta alam) Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja islami merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawannya.
- 3) muaqobah dengan prinsip ini yang ditentukan adalah nilai kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.
- 4) muhaddah (kesatuan) Muncul kenyataannya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karna ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.¹⁰

g. Indikator Lingkungan Kerja

a. Indikator Lingkungan Fisik:¹¹

1) Penerangan Cahaya/ cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh

¹⁰ Mega Sulistowati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Karyawan* (IAIN Walisongo,2014)hlm.17-18.

¹¹ Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia* (Sukabumi, CV Jejak, Anggota IKAPI, 2020) Cet. 1 hlm.530.

sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja

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

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4) Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai

dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik).

b. Adapun Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut DeStefano:¹²

1) Prosedur Kerja

Adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Standar Kerja

Adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3) Pertanggung Jawaban Supervisor

Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kejelasan Tugas

¹² DeStefano, dkk, The Relation Ship Between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals, Journal Rural Community Psychology, 2006.

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikendalikan oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5) Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6) Hubungan antar Karyawan

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu factor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Istilah motivasi mencakup dua pengertian, yaitu suatu aktivitas yang dilakukan oleh para manajer dan suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkan berperilaku demikian, terutama dalam suatu pekerjaan. Hal ini

sejalan dengan pernyataan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi faktor dari dalam dirinya dan faktor di luar dirinya.¹³

Menurut Sunyoto adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹⁴

b. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi melakukan pendekatan atau factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku secara tertentu. Beberapa teori motivasi sebagai berikut :¹⁵

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan yang dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan

¹³ Kartawan & Agus Susanto, *Pengantar Manajemen Syari'ah*(Bandung: Guardaya Intimarta, 2009) Cet.1 hlm. 195

¹⁴ Bambang Septiawan, dkk, *Teori dan Penerapan Motivasi Kerja Generasi Z*(Addin Publishing, 2020) hlm.1

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010) hal.153.

yang lebih tinggi akan muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi. Adapun hierarki kebutuhan maslow adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik dan Biologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan dan udara.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan kebebasan yang merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial itu adalah teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi organisasi, maka semakin tinggi pula *prestisenya*.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2. Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut Herzberg orang menginginkan dua macam factor kebutuhan, yaitu:

a. Faktor Pemeliharaan atau kesehatan

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah, meliputi: balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, mobil dinas, rumah dinas, hubungan antar pribadi dan tunjangan lainnya. Hilangnya factor pemeliharaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan tingkat absensi. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, yaitu: kebutuhan akan makan, kemudian lapar lagi, makan lagi dan seterusnya. Karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Faktor Motivasi

Motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini

meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi: Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan, Pengembangan potensi individu.

Pada dasarnya teori ini bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat bekerja karyawan agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengerahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan Produktifitas karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas kreativitas dan partisipasi karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

¹⁶ Ibid., hlm.146.

8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Pengertian Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti shalat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif).¹⁷ Sedangkan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktifitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam hal Islam adalah *fastabiqulkhairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.¹⁸

¹⁷ Pramandhika Ananto, *Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, Jurnal Pendidikan Undip, Vol.2. 2009, hlm. 8.

¹⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajat, 2009), hlm.70.

Menurut Aziz motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa. Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah di bumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:¹⁹

1. Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat di eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.
2. Bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal shalih), yang merupakan kunci untuk pencapaian (falah) kesuksesan sejati baik di dunia maupun di akhirat.
3. Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.

¹⁹ Rezy Aziz, "Pengaruh Keepemimpinan Islami dfan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan", Universitas Airlangga, Vol. 1 No. 6, 2014, hlm.400.

4. Pahala atas perbuatan baik tidak terbatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga keakhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.

Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada system penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat.

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia. Ini dapat dilihat pada landasan pokok ajaran Islam, yakni al-qur'an dan Hadits. Alloh SWT berfirman:

وَأَنْ لَّنْ يَسَّ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (Q.S. AL-Najm (53):39).²⁰

Ayat diatas mengandung pada kata *sa'a* pada mulanya berjalan cepat, namun belum sampai pada tingkat berlari. Kata ini kemudian digunakan dalam arti *berupaya sungguh-sungguh*. Sementara itu, kesungguhan tentu harus dimulai dari kesungguhan niat atau motivasi yang ada dalam hati.

²⁰ Imam Jalaluddin Al-Mahali dan Imam Jalaluddin As-suyuti, Tafsir Jalalain Jilid 1 (Bandung: Sinar Baru Al-gensindo Bandung Anggota IKAPI, 2017) Cet.17 hlm.960.

Motivasi itulah yang selanjutnya merefleksikan tindakan-tindakan yang kemudian disebut sebagai usaha (ikhtiar).²¹

Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَى (رواه البخارى ومسلم)

Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan bagi setiap orang ada balasan yang sesuai dengan apa yang di niatkannya (HR. Bukhariy dan Muslim).²²

Hadits ini dari abu hafsin umar bin khattab mendengar dari Rasulullah berkata dalam hadits إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَى Jadi sahnya amal itu tetap bagaimana niatnya dan dengan niat itu bisa membuat semua manusia yang mau mengerjakan segala sesuatu itu bagaimana niatnya, begitupun dengan motivasi dalam bekerja, sebelum bekerja harus mempunyai niat yang baik seperti menafkahi atau memberi penghasilan kepada keluarga jika sudah mempunyai niat yang baik alloh akan memberikan kemudahan kepada kita dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan begitupun semua manusia sebelum mengerjakan sesuatu harus mempunyai niat yang baik supaya Allah mempermudah.²³

Kedua dalil di atas adalah sebagian dari landasan asasi yang memiliki konsekuensi luas terhadap motivasi manusia. Implikasinya, manusia benar-

²¹ M.Mustanadi, *Al-Qur'an Dan Visi-Misi Transformatif* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020) Cet.1 hlm.9.

²²Imam Yahya Ibnu Saripudin Nawawi, *Al-Arba'in An-Nawawi* (Semarang: Al-Barokah, 1433) Cet.Albarokah hlm.6.

²³ Ibid, hlm.6

benar harus memperhatikan motivasinya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan kata lain, sekedar meningkatkan superfisial pada perilaku lahiriah saja tidaklah cukup dari sudut pandang islam.

e. Indikator-Indikator Motivasi kerja

Motivasi kerja terbagi 2 yaitu sebagai berikut :²⁴

- 1) Motivasi dalam diri meliputi
 - a. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
 - b. Dorongan untuk menghindari kegagalan
 - c. Dorongan untuk bekerja keras
 - d. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri
- 2) Motivasi dari luar diri
 - a. Pujian
 - b. Gaji
 - c. aturan²⁵

3. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Hemhill & Coons kepemimpinan adalah “perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.”²⁶ Menurut Arsana memberikan

²⁴ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) Cet.1 hlm.13

²⁵ Ibid, jhlm.13.

²⁶ Agus Wijaya, dkk, *Kepemimpinan Berkarakter* (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015) hlm.2.

definisi bahwa kepemimpinan adalah “suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rauch dan Behling ” Kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapai tujuan.²⁷

Istilah Kepemimpinan dalam Islam, Pada hakikatnya, kita semua adalah pemimpin, paling tidak bagi kita sendiri. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan dari Ibn ‘Umar, Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ بَنِي عَمْرِو بْنِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : *Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :”Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.“*
(HR Al-Bukhariy dan Muslim).²⁸

²⁷ Ibid, hlm.2.

²⁸ Kartawan dan Susanto, *Manajemen Syari'ah* (Bandung: Guardaya Intimarta, 2009) Cet.1 hlm.177.

Dalam pembagi literatur, ada beberapa istilah yang identik dengan kepemimpinan, yaitu *al-imarat* (الأمانة) atau *amir* (الأمير) *al-imamat* (الإمامة) atau *imam* (الإمام) *al-qiyadat* (القيادة) *al-khalifat* (الخلافة), dan lain-lain. Istilah-istilah tersebut tampak berbeda dan tentu saja memiliki makna tersendiri dalam terminologinya masing-masing, misalnya imam berarti pemimpin wilayah atau gubernur namun tidak memiliki pasukan perang, sedangkan amir adalah pemimpin wilayah atau gubernur di wilayah perbatasan yang memiliki pasukan perang.²⁹ Namun secara keseluruhan, istilah-istilah tersebut telah masuk kedalam khazanah pengetahuan Islam yang memiliki arti sama, yaitu pemimpin atau kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan beberapa ayat di dalam Al-Qur'an, antara lain dalam surat Al-Nisa' (4) ayat 59) Allah SWT berfirman:³⁰

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu*” (Q.S. Al-Nisa(4):59).³¹

b. Fungsi Utama Kepemimpinan

Ada dua fungsi utama dari seorang pemimpin, yaitu:

²⁹ Ibid, hlm.176.

³⁰ Ibid, hlm.176.

³¹ Syaikh Ahmad bin Musthafa Al-Farran, Tafsir Imam Syafi'I (Jakarta Timur: PT. Niaga Swadaya, 2008). Cet.1 hlm.157.

- 1) Fungsi pemecahan masalah. Fungsi ini berhubungan dengan tugas seorang pemimpin dengan pekerjaannya, yang mencakup memberikan jalan keluar dari suatu masalah, memberikan pendapat dan informasi.
- 2) Fungsi sosial. Fungsi ini berhubungan dengan kehidupan kelompok.

c. Faktor-faktor Kepemimpinan

1. Pendayagunaan pengaruh
2. Hubungan antar manusia
3. Proses komunikasi dan
4. Pencapaian suatu tujuan ³²

d. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator Kepemimpinan sebagai berikut:³³

- a) *Decision making*; yaitu fungsi mengambil keputusan terhadap permasalahan yang dihadapi.
- b) *Communicating* yaitu menyampaikan keputusan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan agar keputusan itu dikerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh, maka keputusan itu harus terus diteruskan kepada bawahan atau kepada bagian yang memang direncanakan untuk melaksanakannya.
- c) *Motivating* selain mengambil dan mengkomunikasikan keputusan, pimpinan juga harus memberikan dorongan atau motivasi kepada

³² Iskandar Putong, *Kepemimpinan* (2015) hlm.18.

³³ *Ibid.*, hlm.182.

bawahannya agar mereka dapat melaksanakan keputusan itu dengan baik, dengan penuh keairahan.

d) *Selecting people* yaitu pemilihan orang yang tepat untuk mengerjakan sebuah keputusan.

e) *Developing people* yaitu pengembangan atau pembinaan wawasan pengetahuan orang yang terpilih atau yang ditetapkan dalam seleksi tadi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai menurut Cascio dan Aguinis adalah sebagai orang yang diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi. Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir, titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk atau yang kasatmata atau kerja yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa sebaliknya apabila hal itu mengecewakan apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.³⁴

³⁴ Hussein Patah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatara, 2017) Cet.1 hlm.9.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisien dalam pencapaian tujuan. Efisien yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.³⁵

Kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seberapa produktif dan efektif karyawan bekerja.³⁶

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَوِيمُ وَلَكِنَّا أَكْثَرَ
النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya : Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah): (tetap atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (Q.S. 30:30)³⁷

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa fitrah atau potensi manusia itu tidak akan mengalami perubahan. Dengan pengertian bahwa manusia selalu dapat berpikir, merasa, bertindak, dan juga dapat terus berkembang. Fitrah inilah yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya sehingga disebut sebagai makhluk paedagogis (makhluk yang harus di didik).

³⁵ Akhmad Fauzi, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020) hlm.2-3.

³⁶ Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) hlm.8.

³⁷ Abdulloh Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2004) hlm. 371.

Namun demikian perlu diingat bahwa meskipun fitrah atau potensi manusia itu dapat berkembang, tapi jika tidak ada usaha untuk mengembangkannya niscaya potensi tersebut perlu dan harus dikembangkan yang pengembanagan itu dapat melalui usaha dan kegiatan pendidikan. Di sinilah tampak pentingnya pendidikan dalam rangka mengembangkan potensi dasar atau fitrah manusia tadi.³⁸

b. Penilaian Kinerja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilain terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS 9:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakalah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Kata "عَمَلَكُمْ" berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti "amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia". Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance jadi, ungkapan "سَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ" sejatinya adalah pelaksanaan

³⁸ Sokhibul Ikhsan, *Jurus Jitu Mendidik anak Kandungan Secara Islami* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019) hlm.7-8.

performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul dan Mukmin” (yang dalam bahasan Arab menggunakan *I’rab rafa’*. Sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.³⁹

Prinsip penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi setiap karyawan terhadap perusahaan yang diekspresikan dalam bentuk penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, seberapa produktif dan efektif karyawan bekerja.⁴⁰

Sebuah perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu secara efektif mengukur setiap kinerja karyawannya. Mengapa demikian? Karena hal ini merupakan salah satu indikator yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak bagi mereka. Menjadi penting karena kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sehingga hasilnya tidak selalu memuaskan, oleh karena itu ada baiknya apabila setiap perusahaan mengetahui apa saja factor yang dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan. Berikut ini merupakan lima factor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: Fasilitas Kantor Fasilitas kantor merupakan sarana yang

³⁹ Imam Jalaluddin Al-Mahali dan Imam Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Jalalain Jilid 1* (Bandung: Sinar Baru Al-gensindo Bandung Anggota IKAPI, 2017) Cet. 16 hlm.765.

⁴⁰ Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) hlm.8.

menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan fasilitas yang memadai, bisa saja hal ini menurunkan kinerja kerja karyawan. Apabila memungkinkan, setiap perusahaan secara terbuka mulai menjelaskan secara umum mengenai fasilitas apa yang mereka dapatkan. Akan lebih baik apabila dilakukan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan, sehingga mereka tahu dan siap apabila harus bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebuah riset menjelaskan hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Beberapa indicator lingkungan kerja yang baik adalah memiliki ruang kerja cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Apabila ada fasilitas kantor yang rusak, sebaiknya pihak perusahaan segera memperbaikinya. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

b. Prioritas Kerja

Salah satu yang memengaruhi penilaian kerja adalah dari penetapan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan apabila pihak perusahaan memberikan banyak tugas kepada mereka, tetapi tidak

memberikan skala prioritas yang jelas. Sebaiknya biarkan saja mereka mengerjakan pekerjaannya satu persatu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

c. *Supportive Supervisor*

Selanjutnya adalah dengan adanya *supportive Supervisor*. Sebagai atasan yang baik, hal yang perlu dilakukan adalah membiasakan diri untuk “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting* juga menjadi hal yang memengaruhi kinerja karyawan.

d. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Berbagai macam penghargaan tentu akan memengaruhi kinerja karyawan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan memberikan bonus. Bonus ini diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik dengan sesuai yang diharapkan.⁴¹

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

1) Tingkat kualitas hasil kerja

⁴¹ Fajar Nur'aini, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta, Anak Hebat Indonesia, 2021) Cet.1 hlm.29-34.

Tingkat kualitas hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Tingkat keuletan dan daya tahan kerja

Tingkat keuletan dan daya tahan kerja karyawan diukur dari kesungguhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena jika seseorang tekun dan ulet dalam bekerja akan menuaikan hasilnya dengan baik.

3) Tingkat disiplin dan absensi

Tingkat disiplin dan absensi merupakan sebagai suatu sikap seorang karyawan menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis di dalam suatu perusahaan

4) Tingkat kerjasama antar rekan kerja

Tingkat kerjasama sesama rekan kerja/ tim itu adalah suatu kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama⁴²

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk menjadi acuan dalam melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

⁴² Made Astramaa, dkk, *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021) hlm.159.

1. Penelitian dari Ramya Inggita Manikottama, dkk, dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh tertinggi yang diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk berprestasi melalui pemberian penghargaan berdasarkan lama karyawan bekerja dan hasil kerja karyawan di dalam program perusahaan kedepannya. Persamaan terdapat pada X_3 , Y dan tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian Karina Taufinda dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. *Skylar corporation* tasikmalaya, hasil penelitian adalah pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan X_2 dan Y, perbedaan X_1 dan Tempat penelitian.
3. Penelitian H. Muh Rusdi dan Muh Samsul Alam dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Pabrik Gula Cammaing Di Kab.Bone, hasil penelitian adalah dari semua analisa yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dapat ditarik

kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja dijadikan prioritas utama bagi PT Persero pabrik Gula Camming maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya hal ini bisa memberikan keuntungan kepada PT. Persero Pabrik Gula Camming. Persamaan terletak pada X_1, Y .

C. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik

berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.⁴³

Dari penjelasan Lingkungan Kerja diatas membutuhkan Motivasi Kerja, Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Adapun indikator untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Keterlibatan, dan Kesempatan.⁴⁴

Menurut Arsana memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah “suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.”⁴⁵

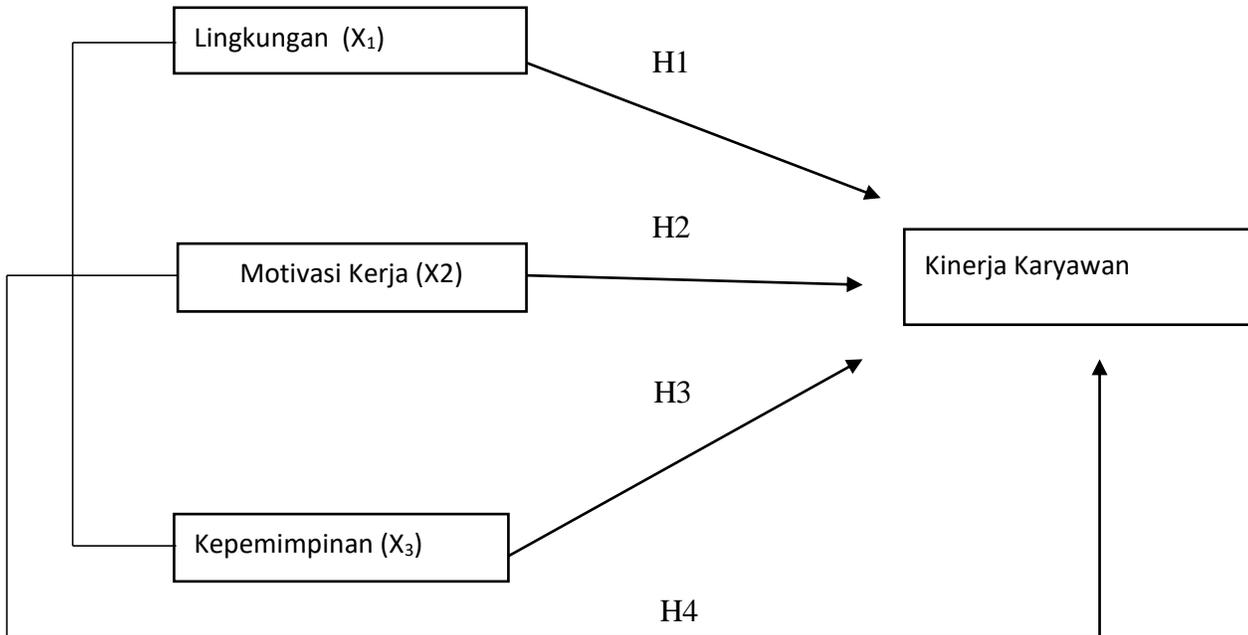
Lingkungan yang mendukung, Motivasi Kerja yang terbentuk dan Kepemimpinan yang tegas sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya di suatu perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan. dengan demikian penulis dapat menggambarkan dalam bentuk skema berikut ini:

⁴³ Marianti Rahman, Ilmu Administrasi (Makasar: CV SAH MEDIA, 2017) Cet.1 hlm. 47.

⁴⁴ Abdul Rahman Shaleh dan Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, Among Makarti. Vol.11 No.21, Juli 2018. hlm.33.

⁴⁵ Agus Wijaya, dkk, *Kepemimpinan Berkarakter* (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015) hlm.2.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

H₁ = Pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ = Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃ = Pengaruh X₃ terhadap Y

H₄ = Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ bersama-sama tidak melalui terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta atau kondisi yang

diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya.⁴⁶

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 ($X_1 \longrightarrow Y$)

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

H_{a1} : Terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Family Handicraft.

Hipotesis 2 ($X_2 \longrightarrow Y$)

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

H_{a2} : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

Hipotesis 3 ($X_3 \longrightarrow Y$)

⁴⁶ Muslich Anshri dan Sri Iswati, *Metdologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: AUP, 2017). Cet. 1 hlm. 45.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

H_{a3} : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

Hipotesis 4 (X₁+X₂ → Y)

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.

H_{a4} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft.