BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Tahun	Perguruan Tinggi	Judul	Variabel dan hasil Penelitian
1	Lucky Wulan Analisa	2011	UNDIP Semarang	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X1) = motivasi kerja, variabel (X2) = Lingkungan Kerja. Hasil penelitiannya Secara simultan motivsi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 21,726 (lebih besar dari 0.05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000.
2	Yoharnita Nur Fitriana	2013	UIN Sunan Ampel Surabaya	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PJB Servis Sidarjo	Variabel (X) = Lingkungan Kerja, Variabel (Y) = Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai koofiensi korelasi antara variabel prestasi kerja dengan lingkungan kerja adalah 0,620 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05. Karena nilai signifikansinya < 0,05 maka Ha diterima
3	Moch. Son Haji	2011	UIN Sunan Ampel Surabaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Karyawan Di BPRS Untung Surapati Bangil	Variabel (X) = Lingkungan Kerja Fisik, Variabel (Y) = motivasi kerja karyawandidapatkan hasil yang menyatakan bahwa r_{hitung} = 0,715 sedangkan r

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

					korelasi produk moment (r_{tabel}) 0,361 pada taraf signifikan 5% = 0,312 dan pada taraf signifikan 1%= 0,403 ini berarti r hitung lebih besar daripada r tabel, variabel X dengan variabel Y ditemukan adanya pengaruh sebesar 60% dengaan jumlah N= 40, sedangkan selebihnya yakni 40% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel tersebut.
4	Septina mukaromah	2009	Universitas Islam Negeri Malang	Pengaruh lingkunngan kerja terhadap peningkatan produktifitas karyawan pada CV. Codo Wajak Malang	Variabel X = lingkungan kerja, variabel Y= produktifitas karyawan, hasil dari penelitian ini =terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, dengan nilai t hitung 8,092≥ t tabel 1,69 dan nilai signifikansi 0,05. Maka H0 ditolak

B. Kerangka Teori

1. Lingkungan Kerja

Dalam buku yang ditulis oleh Edi Sutrisno menyatakan bahwa,

> Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.[1]

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

[1]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan yaitu :

a. Lingkungan fisik,

   lingkungan fisik yakni lingkungan yang terlihat jelas misalnya (lokasi, lingkungan alam)

b. Lingkungan non fisik misalnya, landasan falsafah, informasi, politik, ekonomi, sosial, budaya.[2]

Menurut Sedarmayanti & Sarwono dalam penelitian Yoharnita " Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat menpengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Sarwono " lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

[2]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara, tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, kesesakan.Faktor-faktor fisik ini mempengaruhi tingkah laku manusia.[3] Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan ataupun dengan bawahan.[4]

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lucky wulan analisa mengatakan dalam penelitiannya:

> Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisimaterial dan psikologisyang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah) .[5]

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Suasana kerja yang mendukung seperti tempat yang bersih, cahaya yang cukup terjauh dari kebisingan dan gangguan apapun akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Namun saat lingkungan

---

[3]Yoharnita Nur Fitriana,2013,*Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PJB Service Sidarjo*, Skripsi, Prodi Psikologi Institut Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,hal 20

[4]Yoharnita Nur Fitriana, *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PJB Service Sidarjo*, hal 23

[5]Lucky Wulan Analisa, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, hal 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja gelap, kotor, bising akan sangat menggangu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan bukan tidak mungkin hal tersebut akan menurunkan kreatifitas dari para karyawan. Tidak hanya kreatifitas yang akan turun bahkan pekerjaan yang seharusnya sudah terselesaikan akan sangat terhambat karena faktor-faktor diatas tidak terpenuhi.

Dalam buku Alex S nitisemito menjelaskan, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain."[6]Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.[7]

Berdasarkan penjelasan di atas lingkungan kerja adalah hal yang paling dekat dengan pekerja, misalnya fentilasi udara /AC. Orang yang sedang bekerja akan merasa nyaman bila suhu udara yang ada di sekitarnya nyaman, bila karyawan merasa kepanasan saat bekerja dia akan merasa terganggu dan akan mengurangi konsentasi dalam bekerja. Hal ini secara langsung akan berpengaruh kepada apa yang akan dilakukan. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga memiliki pengaruh yang positif.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam

[6]Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 109
[7]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk, 2014, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis,* (online). Vol. 16 no. 5, diakses pada juni 2015 dari http/: anministrabisnis.studentjurnal.ub.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.[8]

Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam penelitian Mega Arum,

> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam pnelitian Mega Arum, menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah Struktur kerja, tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.[9]

a. Jenis lingkungan kerja (Sub Variabel)

Dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai dua jenis lingkungan kerja yang dalam penelitian ini digunakan sebagai sub variabel yang akan diteliti, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu[10] :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik

---

[8]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja",*Jurnal Administrasi Bisnis*, (online) , hal 20

[9]Mega Arum Yunanda, 2012 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah*, (online), diakses pada juni 2015, http/:jimfeb.ub.ac.id

[10]Lucky Wulan Analisa, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, hal 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda. Contohnya, warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya [11]

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik,

[11]Badri Munir Sukoco, 2007, *Manajemen Administrasi Perkantoran Moder*, Erlangga, Jakarta, hal 215

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

McShane mendiskripsikan bahwa, 80 hingga 85 persen informasi yang diterima pegawai di kantor adalah penggunakan indera penglihatan. Hal inilah yang menjadikan kenyamanan visual bagi pegawai di kantor sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas mereka. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di ,ingkungan kerja baru disebut fektif apabila pegawai merasa nyaman secara nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.[12].

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. [13]

d) Suara bising

"Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan."[14]Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. [15]

e) Ruang Gerak

[12]Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Moder*, 208
[13]Badri Munir Sukoco,*Manajemen Administrasi Perkantoran Moder* , 219
[14]Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Moder* , 216
[15]Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 116

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

h) Musik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Musik berpengaruh pada kejiwaan manusia seseorang, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Selain yang menyenangkan bagi karyawan musik yang dipilih juga harus berdampak positif pada pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktifitas.[16]

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa ahli telah mencoba memberikan definisi mengenai lingkungan kerja non-fisik.Sedarmayanti mengatakan dalam penelitian Mukti Wibowo, Muhammad al Musadieq,

> Lingkungan kerja non-fisik mencangkup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.[17]

Rivai dalam penelitian Sari Igustia Situngkir mengemukakan,

> Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di perusahaan sudah tentu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda.[18]

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan

---

[16] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 115

[17]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*,

[18]Sari Agustia Situngkir, 2013, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar", *Jurnal Manajemen*, (online), Vol. 2 no. 8, diakses pada juni 2015 dari http/: ojs.unud.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencangkup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.[19]

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini.Pemimpin harus menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak & Tanjung dalam penelitian Yoharnita 2013, manfaat lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman,"adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang orang yang termotivasi membuat pekeerjaan dapat teselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan akan terselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku dalam skala waktu yang ditentukan".[20]

---

[19]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis,* (online).

[20]Yoharnita Nur Fitriana,2013,*Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PJB Service Sidarjo*, Skripsi, Prodi Psikologi Institut Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Indikator

Dari beberapa teori yang di paparkan diatas tentang lingkungan kerja fisk dan non fisik peneliti mengambil kesimpulan untuk menggunakan teori yang dipaparkan oleh sedarmayanti dan nitisemito. Peneliti mengganggap teori tersebut dapat mengupas dengan jelas tentang seluk beluk lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Teori tersebut yaitu :

Dalam buku Alex S nitisemito menjelaskan, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapatmempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain."[21]

Menurut Nitisemito dalam penelitian Mega Arum, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam pnelitian Mega Arum, menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan.[22]Lingkungan kerja non-fisik mencangkup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.[23]

[21]Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 109
[22]Mega Arum Yunanda, 2012 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmsiah,* (online), diakses pada juni 2015, http/:jimfeb.ub.ac.id
[23]Mukti wibowo, Muhammad al Musadieq, dkk , "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis,* (online).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut pengertian di atas tentang lingkungan kerja maka peneliti menyimpulkan indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik
   a) Pewarnaan
   b) Musik
   c) Keamanan
   d) Kebersihan
   e) Kebisingan
   f) Udara
   g) Penerangan
   h) Ruang Gerak
2) Lingkungan kerja nonfisik
   a) Hubungan kerja dengan rekan kerja
   b) Hubungan kerja dengan pemimpin

2. Kerangka Teori Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [24] Karyawan dalam kamus besar

[24]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahasa Indonesia yaitu "orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah)."[25]

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada sautu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Amstrong dan Baron dalam buku Irfan Fahmi.

Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebikaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam prumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.[26]

Menurut Stolovitch and Keeps kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.Grifin mengukapkan kinerja merupakan kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.[27]

Pengertian kinerja menurut Mulyadi dalam buku Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala adalah, penentuan secara periodik efektivitas operasional dan organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.[28]

> Bernadin dan Rusel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaanya. Lebih tegas lagi lawyer dan porter, yang menyatakan bahwa job performance adalah yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.[29]

---

[25]Pusat Bahasa, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indosia Pusat Bahasa*, 2012, PT. Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.
[26]Irfan Fahmi , *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi,* hal 226
[27]Horison, 2009*, Bisnis,manajemen,dan Sumberdaya manusia,* Gramedia, Bogor, hal 219
[28]Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(Dari Teori Ke Praktik),* PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal 604
[29]Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal 150

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Whitmore secara sederhana mengemukakan, “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.Oleh karena itu whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap representative, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang”.[30]

Berdasarkan pengertian tersebut kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standart-standart tertinggi orang itu sendiri, selalu standart-standart yang melampaui apa yang diminta atau dihatrapkan orang lain. Dengan demikian, menurut whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diembansuatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.[31]

Mink dalam buku Hamzah B. Uno Nina Lamatenggo mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya :

a) Berorientasi pada prestasi,
b) Memiliki percaya diri,
c) Berpengendalian diri,
d) Kompetensi.[32]

[30]Hamzah B. uno, Nina lamatenggo,2012, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal 60
[31]Hamzah B. uno, Nina lamatenggo,*Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, hal 60
[32]Hamzah B. uno, Nina lamatenggo,*Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, hal 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendriani, dkk menjelaskan tentang kinerja yakni,

> Mangkuprawira dan Hubeis mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan. Mangkunegara merumuskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan yang dimaksud dimensi kinerja ialah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, dimana dimensi kinerja meliputi: (1) kualitas ouput, (2) kuantitas output, (3) waktu kerja, (4) kerjasama dengan rekan kerja.[33]

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencaan strategis suatu organisasi.[34] Oleh karena itu, jika tanpa tujuan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada talok ukur keberhasilannya.

Kinerja juga bisa merupakan hasil keluarandari suatu proses, sebagaimana yang dikemukakan olehSmith dalam Mulyasa dalam Wenda Novelya Sinaga bahwa,“kinerja adalah kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatuproses. Smith lebih memfokuskan pada keluaran atauoutput yang bahasa lainnya juga

[33]Sri Indarti, Susi Hendriani, dkk, 2014, Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, (online), Vol. 22 no. 1, diakses pada juni 2015, http/: ejournal.unri.ac.id

[34]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan prestasikerja”[35]. Jika output yang dihasilkan oleh seseorang itubaik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

As’ad dalam penelitian Husnawati tahun 2006 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesukesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.[36]

Hasibuan mengatakan unsur-unsur/indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalahsebagai berikut: “(1)Kesetiaan; (2)Prestasi kerja; (3)Kejujuran ; (4)Kedisiplinan; (5)Kreativitas; (6)Kerjasama; (7)Kepemimpinan; (8) Kepribadian; (9)Prakarsa; (10) Kecakapan; (11) Tanggungjawab.”[37]

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono adalah sebagai berikut:[38]

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai,kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila tidak puas dengan apa yang di peroleh walaupun efektif,hal ini disebut tidak efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan,terlepas apakah efektif atau tidak.

---

[35]Wenda Novelya Sinaga, 2014,Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Persero) Kantor RegionalWilayah Riau Dan Kepulauan Riau, *Jurnal Tepak Manejemen Bisnis*, (online), Vol. VI No. 2, diakses juni 2015, http/ejornal.unri.ac.id

[36]Ari Husnawati, 2006, *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, Program Studi Magister Manajemen UNDIP Semarang, diakses pada 12 juni 2015, dari http/epprints.undip.ac.id.153782ARI/Husnawati.pdf, hal 38

[37]Ari Husnawati, *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, hal 38

[38]Sarita Permata Dewi, 2012, Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta,*jurnal nominal*, (online), Vol 1 No.1, diakses pada juni 2015,http// jurnal.ac.id.pdf.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikanperintah (kepada bawahan), sedangkantanggung jawab adalah bagian yang tidakterpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berartidengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakansesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Ada lima faktor dalam dalam penilaian kinerja menurut pendapat Dessler dalam penelitian sumartini, yaitu :

(a)Kualitas pekerjaan meliputti akuisi, ketelitian ,penampilan, penerimaan, keluaran, (b) kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi, (c) supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan, (d) kehadiran meliputi ; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketapatan waktu, (e) konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.[39]

Sedangkan menurut Simamora dalam penelitian Sumartini, mengemukakan kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1) Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi

[39]Sumartini, 2012, *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivsi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Surabaya*, Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, hal 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau tingkat kesalahan yang paling rendah)
3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.[40]

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawanyang disebut dengan *performance appraisal.*

b. Penilaian prestasi kerja/ kinerja karyawan

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih di bawah standar, maka harus segera diperbaiki. Dan sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.[41]

Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan mmbutuhkan kinerja yang tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan

[40] Sumartini, *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivsi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Surabaya*, Skripsi, hal 17
[41]Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta , hal 128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.[42]

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.[43] Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.[44] Jika penilaian prestasi kerja itu dilaksanakan dengan baik tertib dan benar akan membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas para karyawan.

Penilaian prestasi kerja akan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. [45]

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas dengan uraian /diskripsi pekerjaan dalam satu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.[46]

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar.[47]

c. Tujuan Penilaian Prestasi

---

[42]Tb. Sjafri Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal 230
[43]Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal 91
[44]Susilo Martoyo,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 92
[45]T. Hani Handoko,2000, *Manajaemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta , hal 135
[46]B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005,*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta hal 231
[47]B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*, hal 232

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatn itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.[48]

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingi dicapai. Tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk :[49]

1) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
4) Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
5) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
6) Mengidentifikasi oara karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Dalam buku karangan Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala menyatakan tujuan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:[50]

1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yanga akan dating.
2) Manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standart

[48]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 153
[49]Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal 5
[50]Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(Dari Teori Ke Praktik)*, hal 551

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. [51]

d. Indikator

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [52]

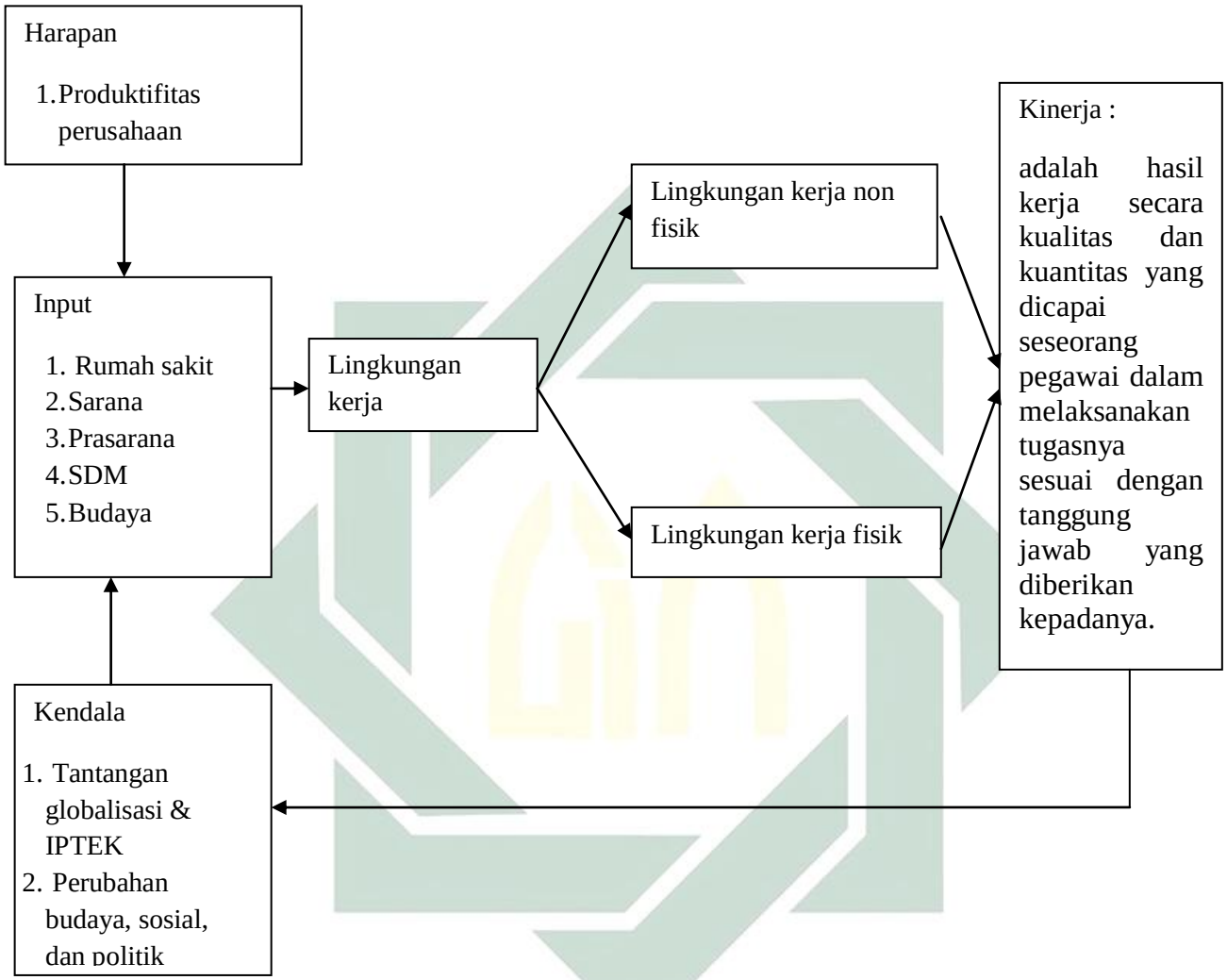
Dari beberapa teori yang telah dijabarkan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa indikator yang di gunakan adalah sebagai berikut :

1) Efektifitas
2) Efisiensi
3) Kerjasama
4) Inisiatif
5) Disiplin
6) Tanggung Jawab

[51]Veitsal Rifai dan Ella Jauvani Sagala,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(Dari Teori Ke Praktik)*, hal 604
[52]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Hal 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kerangka Teoritik Penelitian



4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Selanjutnya menurut sedarmayati lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[53]

Byar dan Rue mengemukakan,"adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Adapun faktor lingkungan yakni, kondisi fisik, peralatan, waktu, material".[54]

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.[55]

Horison mengatakan dalam bukunya yang berjudul Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya manusia,

> Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif , kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan, dan manajemen kompensasi. Beragam aspek lingkungan tersebut mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja kerja para karyawan.[56]

Timple menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (*disposisional*) dan faktor eksternal. Dimana faktor internal dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari

---

[53]Muchlisin Riadi, 2014, *pengertian Lingkungan Kerja,* diakses tanggal 13 Noveber 2014 dari www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html?m=1

[54]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal 151

[55]Christo ade, 2014,*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, diakses pada maret 2015, dari http//repository.unhas.ac.id.pdf, hal 2

[56]Horison*, Bisnis,manajemen,dan Sumberdaya manusia,* hal 225

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.[57]

Dalam buku Edy sutrisno dijelaskan bahwa ada dua hal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. McCormick dan Tiffin, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan peran serta variabel organisasi dan sosial.[58]

Street juga mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu, kemampuan/perangai/minat seseorang, kejelasan penerimaan atas peranan pekerja, tingkat motivasi.Dari hasil penelitian yang dilakukan James dan Simmonsmenyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian, lingkungan dan kinerja pegawai. [59]

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

5. Perspektif Islam

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengarhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.[60]

[57]Sri Indarti, Susi Hendriani,dkk, 2014, Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, (online), Vol. 22 no. 1, diakses pada juni 2015, http/: ejournal.unri.ac.id
[58]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 152.
[59]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 151
[60]Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam memandang terciptanya budaya dan lingkungan kerja yang yang nyaman dimulai dari seorang pemimpin. Jika pemimpin memandang para pegawainya tidak hanya sebagai bawahannya saja melainkan sebagai seorang partner maka suasana kerja akan menjadi lebih cair. Saat seorang pemimpin memiliki sikap yang tidak bersahabat dengan para karyawan misalnya, pemimpin sagat kaku, galak, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan tingkat kreatifitaspun akan menurun. Jadi para karyawan hanya akan mengerjakan apa yang diperintahkan, hasilnya seorang karyawan tidak akan berkembang.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang pada orang lain.[61] Sebagaimana dinyatakan Qur'an Surat Ali Imran ayat : 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾ ٱلٓمٓ[62]

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

[61]Didin Hafidhudin Dan Henri Tanjung,2003, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, Gema Insani Press, Jakarta, hal 61

[62]*Al-Qur'an* dan Terjemahnya ,*Ali imran* : 159

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan membawa hubungan baik dan diharapkan akan memperlancar komunikasi sehingga dapat membangun kesepahaman dan menghindari terjadinya mis-komunikasi di antara pegawai. Jika terjadi kesalahpahaman antara para karyawan harus saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Pandangan Islam tentang sikap kekeluargaan ini disebutkan dalam pada surat Al Hujuraat ayat 10.

إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا۟ بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

10. Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.[63]

Dan untuk membangun rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, maka Islam menuntut umatnya untuk :

1) Melaksanakan, memenuhi hak-hak sesama muslim
2) Melaukan saling mengingatkan dan mensehati
3) Mengadakan silaturrahmi
4) Mengadakan islah (perbaikan, keberesan)
5) Membina sikapsaling membantu dan menolong
6) Menjauhi akhlak tercela dalam berinteraksi dengan sesama muslim.[64]

Al-Qu'an Surat al-Mujadalah ayat 11:

[63]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *Al Hujurat* : 10
[64]Didin Hafidhudin Dan Henri Tanjung,*Manajemen Syariah Dalam Praktek*, 162

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

(11)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.[65]

Maksud dalam ayat ini adalah apabila seseorang berada dalam sebuah majelis (dalm penelitian ini kantor), hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena salah satu bentuk amalan sholeh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.[66] Saat sebuah lembaga sudah tercipta sikap saling menghargai dan menghormati maka sebuah lingkungan kerja yang nyaman dam damai juga kan tercipta dengan sendirinya. Suasana damai dan tenang termasuk dalam lingkungan kerja non fisik.

Dalam tafsir Al-Qur'an dari Kementrian Agama RI menyebutkan, Allah akan mengangkat derajat orang yang beriman, taat, dan patuh kepada-Nya, melaksanakan perintah-Nya, menjauhi larangan-Nya, berusaha

[65]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *al-Mujadalah* : 11
[66]Beranda Ekonomi Islam, 2015, *Lingkungan Kerja Islam,* diakses tanggal 11 mei 2015 dari berandaekis.blogspot.in/2015/02/memaknai-lingkungan-ker ja-yang-nyaman.html?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menciptakan suasana damai, aman, dan menggunakan ilmunya untuk menegakkan kalimat Allah.

Kemudian Allah menegaskan Bahwa Dia Maha Mengetahui semua yang dilakukan manusia, tidak ada yang tersembunyi bagi-Nya. Dia akan memberi balasan yang adil sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukannya. Perbuatan baik akan dibalas dengan surga dan perbuatan surga perbuatan jahat dan terlarang akan dibalas dengan azab neraka.

Bila diinterpretasikan dalam penelitian ini, bahwasannya jika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan mempermudah pekerjaan para karyawan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sama halnya seperti tafsir pada surat Mujadalah ayat 11, bahwa perbuatan baik akan dibalas dengan kebaikan.

Dalam buku Prof. Jusmaliani, M.E. yang berjudul, "pengelolaan sumber daya insani" menjelaskan secara sederhana dapat dikatakan bahwa manusia memeiliki tiga unsur, jasad, akal, dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang harus dipuaskan secara fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa jasad harus diberikan hak-haknya.[67] Dalam penelitian ini hak-hak jasad yang harus dipenuhi adalah hak atas nyamannya lingkungan kerja seperti pewarnaan, suhu udara, penerangan, keamanan, kebisingan, kebersihan lingkungan, ruang gerak, serta kebutuahan akan lingkungan lainya. Saat kebutuhan akan jasad terpenuhi maka kebutuhan yang lainnya tinggal melanjutkan.

Islam memandang lingkungan kerja fisik sebagai kebutuhan akan jasad. Pemenuhan akan kebutuhan jasad ini merupakan kewajiban pemimpin

[67]Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara, hal 191

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemulyaan yang melebihi makhluk-makhluk lainnya[68]. Allah SWT. Berfirman dalam Surat Al-Isra' Ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِي ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

(70)Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.[69]

Dalam ayat ini Allah mengumpamakan manusia yang hidup di bumi ini disediakan oleh Allah daratan dan lautan, rezeki yang baik, kelebihan yang sempurna dari makhluk lain. Ini artinya Allah menyediakan segala kebutuhan manusia di bumi. Begitu pula hal ini dapat di ibaratkan lingkungan kerja, perusahaan juga harus memenuhi segala kebutuhan para karyawan guna mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga,

[68]Didin Hafidhudin Dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, hal 104
[69]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *Al-Isra': 70*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam Qur'an surat al An'am ayat 135.

قُلْ يَٰقَوْمِ اعْمَلُوا۟ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّى عَٰمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن تَكُونُ لَهُۥ عَٰقِبَةُ ٱلدَّارِ ۗ إِنَّهُۥ لَا يُفْلِحُ ٱلظَّٰلِمُونَ ﴿١٣٥﴾

(135)Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.[70]

Ada beberapa ciri-ciri etos kerja muslim, antara lain adalah sebagai berikut :

1) Baik dan bermanfaat, terdapat dalam surat an-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

(97)Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baikdan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.[71]

2) Kemantapan dan *perfectness*.

"Sesungguhnya Allahsangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (professional)." **(HR. Thabrani)**

[70]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *Al-An'am :* 135
[71]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *an Nahl* : 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

4) Kerja keras dengan optimal, surat al-Angkabuut ayat 69:

وَٱلَّذِينَ جَٰهَدُواْ فِينَا لَنَهۡدِيَنَّهُمۡ سُبُلَنَاۚ وَإِنَّ ٱللَّهَ لَمَعَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ٦٩

(69)Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.[72]

5) Berkompetisi dan tolong menolong, dijelaskan dalam surat al-Maidah ayat 2 dan at-Taubat ayat 71.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ وَلَا ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

(2)Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-

[72]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *al-Angkabut* : 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolongdalam berbuat dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.[73]

وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَيُطِيعُونَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ ۚ أُو۟لَٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ ٱللَّهُ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

(71)Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

6) Mencermati nilai dan waktu.[74]

Qur'an Surat Insyirah ayat 7-8 juga menjelaskan tentang kewajiban manusia untuk terus menerus berusaha dan bekerja keras, dan hanya bergantung pada Allah semata.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَٱرْغَب ﴿٨﴾ [75]

(7)Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,

(8)Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

[73]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *al-Maidah* : 2
[74]Didin Hafidhudin Dan Henri Tanjung,*Manajemen Syariah Dalam Praktek*, hal 40-41
[75]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *al- Insyirah* :7-8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surat al-Kahfi ayat 30 :

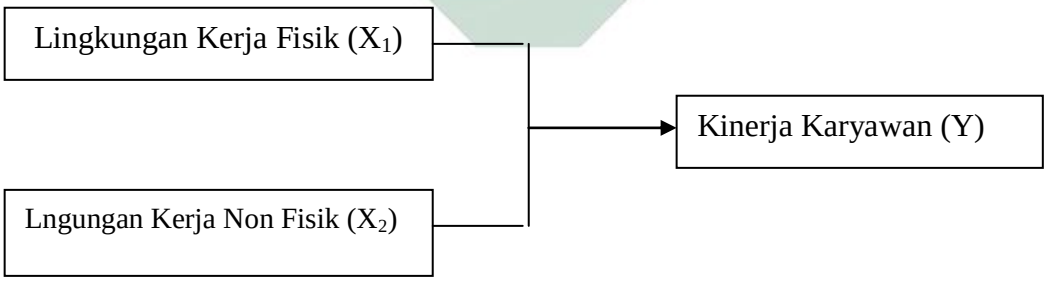
إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾ [76]

(30)Sesunggunya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Islam mendorong untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka juga harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik.[77]

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah model berfikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kesinambungan antara dua variabel atau lebih di dalam penelitian. Paradigma penelitian ini terbentuk dalam gambar model untuk menggambarkan alur dan proses pelaksanaan kegiatan[78]. Dalam penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. Dari variabel lingkungan kerja terdapat dua sub variabel,maka paradigma penelitian yang dibuat yakni terdapat satu variabel independen,dua sub variabel independen dan satu dependen.



Bahwasannya: X_1dan X_2 berpengaruh terhadap Y

[76]*Al-Qur'an*dan Terjemahnya, *al- Kahfi* : 30

[77]Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006, *Manajemen Syari'ah (Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer),* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 122

[78] Abd. Rahman Chudlori dan Aun Falestien Faletehan, DKK, 2011, *Buku pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen Dakwa*h, Surabaya, , hal. 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H0 : Tidak adanya Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja secara simultanterhadapkinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik

   H1 :Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RumahSakit Semen Gresik.

2. H0 : Tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik.

   H1 : Adanya adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisi dan lingk ungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id