

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Peneliti Terdahulu

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, seperti yang dilakukan oleh Irfan Bahtiar (2012) yang melakukan penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus di Intrans Publishing)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0.00 pada taraf $61.389 > 0.05$. Pada pengujian parsial, variabel komunikasi horizontal dan komunikasi informal berpengaruh dengan tingkat signifikansi 0.003 dan 0.007. Dan sebaliknya, komunikasi vertikal serta komunikasi diagonal tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai 0.450 dan 0.363. Sedangkan secara dominan yang berpengaruh adalah komunikasi horizontal dengan nilai 88.55%.

Dengan demikian diharapkan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan komunikasi horizontal dan komunikasi informal, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

Fitri Rahmawati (2011) yang melakukan penelitian dengan judul *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata lingkungan kerja

terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun secara serempak. Dan diketahui variabel bebas (lingkungan kerja) dalam bentuk ventilasi atau pertukaran udara sebesar 2,074 dan variabel (x_5) yaitu musik mempunyai pengaruh nilai sebesar terhitung 2,353 dan t-tabel sebesar 2,074 (Nur Hadi:2009) hasil penelitian ini pada dasarnya di titikberatkan pada masalah produktivitas khususnya untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja disini yang di maksud meliputi: kebersihan penerangan ventilasi, pewarnaan musik, kebisingan dan keamanan. Dari hasil analisis dengan menggunakan uji regresi berganda maka dapat diperoleh pengaruh yang paling besar antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Gatoel adalah pada variable (x_2) penerangan karena mempunyai nilai variabel sebesar 0,480 yang artinya apabila penerangan naik satu-satunya maka produktivitas naik sebesar 0,840 dengan menganggap variabel lainnya tetap.

Sri Indra Rini (2006) UIN Malang yang Melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat penghasilan terhadap peningkatan produktivitas*” Hasil penelitian Dengan menggunakan korelasi produk moment dihasilkan korelasi yang signifikan.

Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang yang Melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian pos (radar Tulungagung)* Hasil Penelitiannya bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, T hitung lebih besar dari pada T tabel.

Septina Mukaromah (2009) UIN Malang yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV Codo Wajak Malang” Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV Wajak Malang tersebut.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Irfan Bahtiar (2012)	Analisis Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus di Intrans Publishing)	Metode regresi linier berganda, regresi linier berganda	variabel komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan terhadap lingkungan kerja, Pada pengujian parsial, variabel komunikasi horisontal dan komunikasi informal berpengaruh dengan tingkat signifikansi sedangkan secara dominan yang berpengaruh adalah komunikasi horizontal.

2	Fitri Rahmawati (2011)	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	model analisis regresi berganda	terdapat pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun secara serempak . pada dasarnya di titik beratkan pada masalah produktivitas khususnya untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Sri Indra Rini (2006) UIN Malang	Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat penghasilan terhadap peningkatan produktivitas	Penelitian ini menggunakan korelasi produk moment dan survey bahwa tingkat penghasilan	Dengan menggunakan korelasi produk moment dihasilkan korelasi yang signifikan
4	Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian pos (radar Tulungagung)	Penelitian ini Menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F Di sini peneliti	Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, T hitung lebih besar dari pada T tabel.

5	Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV CODO Wajak Malang	mudel analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV CODO Wajak Malang tersebut.
---	---	---	---	--

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

Berdasar hasil penelitian terdahulu di atas, maka letak perbedaan penelitian ini adalah terletak pada priode rentang waktu penelitian, tempat penelitian, pendekatan, metode penggali dan analisis datanya. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada masalah yang diteliti yakni tentang lingkungan kerja.

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang

Persamaan	Perbedaan
Membahas tentang lingkungan kerja	• priode rentang waktu penelitian • tempat penelitian • pendekatan • metode penggali dan analisis datanya

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut pendapat dari T. Hani Handoko (1992:235) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan

dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 474/ MENKES/ SK/xil I 2073 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dengan demikian dapat dikatakan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik. Dalam suatu organisasi pemberian lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, para manajer harus memberikan lingkungan kerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan efektif bagi perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan

suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Sedangkan menurut Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan”.

Menurut Kadarisman, (2012:300).Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” dan menurut pendapat Alex S. Nitisenito (1996:109) dalam bukunya manajemen personalia “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dan lingkungan kerja merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang penting, karena manusia pada dasarnya sangat memerlukan lingkungan kerja yang baik, bersih dan aman, sehingga dapat mendorong manusia lebih nyaman dalam menjalankan aktifitasnya dan merasa nyaman dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Karena lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan Menurut Agustinus (1998: 47) Dalam bukunya menjelaskan bahwa lingkungan dalam perusahaan ada dua macam, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada diluar perusahaan, seperti pesaing, konsumen, pemasok, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan internal adalah lingkungan yang berada di dalam perusahaan dan berhubungan langsung dengan orang-orang yang berada di perusahaan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut Soedarmayanti (200:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh 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. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkannya Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011 : 48) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Tempat kerja
2. Tata letak peralatan
3. Ruangan kerja
4. Cahaya
5. Ventilasi atau sirkulasi udara
6. Alat penjaga dan keselamatan kerja.

Dari pendapat di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa suatu perusahaan dalam melaksanakan aktifitasnya tidak lepas dari masalah terutama didalamnya menjaga dan mengatur lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu tugas seorang pimpinan perusahaan untuk

mengatur keadaan lingkungan kerja; karena dalam pengaturan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kegairahan kerja karyawannya.

2.2.4. Lingkungan Kerja dalam Persepektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
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.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat *al-A'raaf* : ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya :. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pemplampauan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

نَظِيفٌ طَيِّبٌ يُحِبُّ طَيِّبُ اللَّهِ إِنَّ وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ وَقَاصٍ أَبِي سَعْدِ بْنِ عَنْ
الْجَوَادِ فَتَنَظَّفُوا أَفْنَيْتَكُمْ جَوَادٍ يُحِبُّ الْكَرَمَ يُحِبُّ كَرِيمَ النَّظَافَةِ يُحِبُّ

Rasullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus*

(dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu”. (HR. At-Turmudzi)

Dan Hadist lain dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

نَظِيفٌ كُلُّ إِلَّا الْجَنَّةَ يَدْخُلُ وَلَنْ النَّظَافَةِ عَلَى الْإِسْلَامَ بَنَى تَعَالَى اللَّهُ فَإِنْ اسْتَطَعْتُمْ مَا بِكُلِّ تَنْظِفُوا

Rasullah SAW bersabda: *“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.”* (HR Ath-Thabrani).

Di lain ayat, yakni QS. al-A’rāf (7) Allah berfirman :

فَلَنَقُصَّنَّ عَلَيْهِم بِعِلْمٍ وَمَا كُنَّا غَائِبِينَ ﴿٧﴾

Artinya:.. Maka sesungguhnya akan Kami kabarkan kepada mereka (apa-apa yang telah mereka perbuat), sedang (Kami) mengetahui (keadaan mereka), dan Kami sekali-kali tidak jauh (dari mereka).

Islam Agama rahmatan Lil‘alamin artinya Islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi semua seluruh alam semesta, termasuk hewan, tumbuhan dan jin, apalagi sesama manusia. Sesuai dengan firman Allah dalam Surat al-Anbiya ayat 107 yaitu:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٧﴾

Artinya: *“Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”*.

Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-semena terhadap makhluk Allah.

2.3. Kinerja karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya

akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam bukunya, Wibowo menyebutkan sebuah kutipan dari Amstrong dan Baron bahwa “kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” (Wibowo, 2011 : 7).

Wibowo juga menjelaskan bahwa “kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.” (Wibowo, 2011 : 79). Dengan kata lain kinerja ini sangat dipengaruhi oleh semua elemen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan terutama pada bagian sumber daya manusia. Dalam buku lain di jelaskan bahwa “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.” (Payaman J.Simanjuntak, 2011:1).

Menurut Sani (2011:83) ”Kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Dharma (2005:25) ”Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi,”.

Menurut As’ad (2004:76) ”kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu”. Menurut Hasibuan, (1997:97) ”*performance appraisal, employee evaluation, service rating, employee rating, behavioral appraisal assessment and personal review* merupakan kegiatan yang mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan..

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Menurut Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang

ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Dari penjelasan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan yang di bebaskan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

1.3.2. Pengukuran Kinerja

Dalam organisai pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini di lakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah di capai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya.

Menurut Dharma (1991) *dalam* Sani (2010:282) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Swasto (1996) *dalam* Sani (2010:283) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- a. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritikan terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang di ambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Selanjutnya Bernardin dan Russel (1993) dalam Sani (2010:284) mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
- b. *Quntity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktifitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.

- d. *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Gibson (2004:164) Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Sedangkan Menurut Siagian (2003:103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.3.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah.

Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفْلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "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. (QS At-Taubah : 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah

i'maluu yaitu kata perintah dari kata kerja 'amila ya'malu. I'maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja.

Islam juga menjadikan kinerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membedakan manusia mengikut darajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang dimaksud dalam surat Al-Hujurat ayat :13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: "Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa." (Al-Hujurat:13)

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya. Firman Allah yang dimaksud dalam surat At-Taubah:105

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat At-Taubah : ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ

وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi equal pay for equal job, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Dengan upah yang sesuai, kepuasan financial akan terpenuhi. Dengan ruangan kerja yang nyaman, kepuasan fisik akan terpenuhi. Dengan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun pimpinan, kepuasan sosial akan terwujud. Dan dengan ketentraman dalam bekerja maka kepuasan psikologi terpenuhi.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang kinerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

حدثنا أبو عامر العقدي عن محمد بن عمار قال سمعت سعيدا المقبري عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال خير الكسب كسب يد العمل غذا
نصح

Artinya: “ Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).

كَانَ – السَّلَامُ عَلَيْهِ – دَاوُدَ اللَّهُ نَبِيَّ وَإِنَّ ، يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلَ أَنْ مِنْ خَيْرًا قَطُّ طَعَامًا أَحَدٌ أَكَلَ مَا
يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ

Rasullah SAW bersabda: “Tidaklah seseorang memakan suatu makanan yang lebih baik dari makanan yang ia makan dari hasil kerja keras tangannya sendiri. Karena Nabi Daud ‘alaihis salam dahulu bekerja pula dengan hasil kerja keras tangannya.” (HR. Bukhari no. 2072).

Ada yang pernah bertanya pada Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam,

أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Rasullah SAW bersabda: “Wahai Rasulullah, mata pencaharian (kasb) apakah yang paling baik?” Beliau bersabda, “Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang mabrur (diberkahi).” (HR. Ahmad 4: 141, hasan lighoirihi)

Islam juga meningkatkan tuntutan kinerja itu hingga ke tahap kewajiban agama. Oleh itu tahap iman sentiasa dikaitkan oleh Al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini berarti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah.

Berdasarkan dari penjelasan mengenai pandangan islam tentang kinerja yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kinerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

2.3.4 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

