

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Lestari Et Al adalah Tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.¹ Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka dapat merasa betah dan terlibat dalam aktivitas untuk memanfaatkan jam kerja mereka secara efektif.

Definisi lingkungan kerja menurut sedarmayanti adalah semua alat dan bahan yang dihadapi yang ada di sekitar lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor yang meliputi pencahayaan, suhu udara, dan lain-lain yang dapat meningkatkan suasana positif dan semangat kerja serta mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.² Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّنتَ لَهُمْ ؕ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ
حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ - ١٥٩

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka

¹ Mukson, Hamidah, Anton Satria Prabuwo. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. (Klaten: IKAPI No.181/JTE/2019, 2020), 68

² Yoyo Sudarso, Agus Ari Wibowo, Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018) 47

bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”.³

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efisiensi kerja karyawan. Bentuknya dapat berupa lingkungan, seperti tempat dan alat produksi, dan lingkungan psikologis, seperti suasana hubungan sosial antara karyawan perusahaan. Pengetian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito adalah “segala sesuatu yang mengelilingi tenaga kerja dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya”.⁴ Adapun indikatornya ialah; hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Menurut Rokhman “Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan”.⁵

b. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Ketika melakukan pekerjaan, hal ini tidak terlepas dari berbagai kondisi tempat mereka bekerja yaitu. lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda

Untuk meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap karyawan, pertama-tama perlu untuk memeriksa orang baik secara fisik maupun perilaku, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja fisik adalah “semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi

³ quran.kemenag.go.id/sura/3/159 diakses pada tanggal 20 Februari pukul 13.30 WIB

⁴ Alex, S Nitisemito, *Manajemen Personalial*,(Jakarta: Ghalia Indonesia, Cetakan Ketiga 1998) 183

⁵ Delviana Romauli Wanti Sihombing, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia*, Tbk Cabang Iskandar Muda Medan, (Sumtra Utara: Sekolah Pascasarjana USU, 2011) 6

pekerja”.⁶ Lingkungan kerja fisik menurut Sarwono dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya Suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan lain-lain.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah tata letak tempat kerja. Desain tempat kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Faktor desain tempat kerja Robbins terdiri dari a) ukuran tempat kerja, b) tata letak tempat kerja, dan c) privasi.

Menurut sedarmayanti Lingkungan kerja non fisik meliputi “semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan pimpinan, karyawan maupun bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan begitu saja.

Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan rekan kerja dalam perusahaan. Syaratnya harus tercipta suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Dalam lingkungan kerja non fisik, pembinaan hubungan baik antar karyawan harus terjadi baik antara mereka maupun atasannya, karena mereka saling membutuhkan dan inilah peran yang paling utama. Hal tersebut sangat mendasari karena bentuk hubungan kerja sangat mempengaruhi psikologi pekerja

Mengacu pada uraian diatas menurut Mangkunegara, sebagai bagian dari lingkungan kerja non fisik, untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pemimpin harus;

- a) Luangkan waktu untuk mengeksplorasi kebutuhan emosional karyawan dan hubungannya dengan kelompok kerja.
- b) Menciptakan suasana kondusif untuk kreativitas.

⁶ Yoyo Sudarso, Agus Ari Wibowo, Nunung Ayu Sofiaty. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2018) 48

Pengelola hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai. Ini karena manusia tidak bertindak seperti mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Berbagai hal yang menyangkut lingkungan kerja nonfisik dapat memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan apabila mengikuti indikator-indikator yang menjadi faktor pendukung lingkungan kerja non fisik antara lain mengacu pada pendapat sedarmayanti:

- a) Segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.
- b) Perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
- c) Kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.
- d) Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, lingkungan kerja merupakan suatu yang dapat mempengaruhi segala sesuatu ditempat kerja dimana ada aktivitas dalam bekerja, cara kerjanya serta pengaturan kerjanya setiap hari dengan indikator meliputi semua alat perkakas dan bahan yang digunakan serta suasana kerja yang kondusif diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya baik secara langsung dan tidak langsung akan menunjang produktivitas, berdampak pada kenaikan tingkat kerja.⁷

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Anoraga menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan rumah, fasilitas berkerja untuk melaksanakan tugas, keamanan dalam berkerja, peluang mendapatkan kemajuan, hubungan kerja yang harmonis atau tidak merasa terasing ditempat kerja, dan rekan sekerja yang baik. Lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja dan efisiensi kerja. Seorang pekerja yang berdisiplin tinggi masuk kerja

⁷ Mukson, Hamidah, Anton Satria Prabuwono, *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. (Klaten: IKAPI No.181/JTE/2019 2020), 72- 77

tepat pada waktunya dan demikian juga, pulang kerja pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, dan berkerja berdasarkan keahliannya. Darji Darmodiharjo dalam Anoraga menyatakan perlunya memperhatikan lingkungan kerja terutama dalam hal 4 K, yaitu keamanan, kebersihan, keindahan dan kekeluargaan.⁸

d. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang islami juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan. Lingkungan kerja dalam Islam adalah adanya manusia yang saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan perannya dalam segala aktivitas untuk tercapainya kesejahteraan di dunia dan akhirat.⁹

- a) Muhasabah (Evaluasi diri) dalam Al-Quran dijelaskan dalam Surah Al – Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلِنَنْظُرْ نَفْسٍ مَّا قَدَّمْتُمْ لِعَدِّهِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.¹⁰

Makna dari ayat di atas adalah kita harus bertakwa kepada Allah SWT dan memperhatikan apa yang dikerjakan untuk akhirat. Kepedulian terhadap lingkungan kerja merupakan prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia harus menghormati hak semua makhluk hidup untuk hidup, tumbuh dan berkembang.

⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*; (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 46

⁹ Muhammad Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19-20

¹⁰ quran.kemenag.go.id/sura/59/18 diakses pada tanggal 12 Juli pukul 12.30 WIB

- b) Murroqobah (Kedekatan pada pencipta alam) dalam Al-Quran dijelaskan dalam Surah Al – Baqarah ayat 186 yang berbunyi:

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ

فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ - ١٨٦

Artinya: “Dan apabila hamba-hambaKu bertanya kepadamu (Muhammad) tentang Aku, maka sesungguhnya Aku dekat. Aku Kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Hendaklah mereka itu memenuhi (perintah)-Ku dan beriman kepada-Ku, agar mereka memperoleh kebenaran.”¹¹

Maksud dari ayat di atas adalah bahwa Allah SWT mengabulkan doa kepada hamba-hamba-Nya yang beriman dan menaati perintah Allah.

- c) Muaqobah Prinsip yang ditetapkan ini adalah Seseorang mencari nilai, kualitas, gaya hidup dan pekerjaan yang baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang dicari tetapi melalui kehidupan yang mulia dan sederhana.
- d) Muhaddah (Persatuan) Ini tentang karyawan dan atasan selalu bersatu dalam menjaga lingkungan kerja yang bersih, sehat dan aman.¹²

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika

Menurut Bertens menyatakan kata etika secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, adalah *ethos* yang berarti sifat, watak, kebiasaan, karakter, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak *ta etha* yang berarti adat kebiasaan. Inilah yang mendasari latar belakang terbentuknya istilah etika yang digunakan filsuf Yunani Aristoteles (384-322SM). Sutarsih menyatakan secara filosofi, konsepsi etika merupakan cabang filsafat yang membahas nilai dan norma,

¹¹ quran.kemenag.go.id/sura/2/186 diakses pada tanggal 12 Juli pukul 16.45 WIB

¹² Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 248

moral yang mengatur interaksi perilaku manusia baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.¹³ Sedangkan, Soemonoto menyatakan secara terminologi etika bisa disebut sebagai ilmu tentang baik dan buruk atau kata lainnya ialah teori tentang nilai. Dalam teori ini mengenal lima kategori baik-buruk, yaitu baik sekali, baik, netral, buruk, dan buruk sekali. Nilai di tentukan oleh tuhan, karena tuhan adalah maha suci yang bebas dari noda apapun jenisnya.

Dengan demikian, etika berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Dengan kata lain, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, tata cara hidup yang baik, baik pada diri seseorang atau kepada masyarakat. Kebiasaan hidup yang baik ini dianut dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lain.¹⁴

Secara khusus, etika tersebut diistilahkan dengan etika kerja. Etika kerja berarti roh profesionalisme, karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan etika memungkinkan terselenggaranya hubungan yang menghargai dan meningkatkan harkat dan martabat manusia sebagai manusia. Etika kerja juga bermakna norma budaya yang menggalakan pekerja menjalankan kewajibannya bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Etika kerja menjadi asas kepada kepercayaan bahwa kepercayaan itu sendiri memiliki nilai intrinsik seperti membawa kemuliaan.

Beberapa pengertian etika kerja menurut pandangan konvensional seperti di atas semuanya memaknai bahwa etika kerja ialah norma atau nilai-nilai seseorang atau kelompok bagaimana seharusnya mengatur suatu tindakan atau tingkah lakunya dalam kegiatan atau aktivitas kerja.

Etika kerja bermanfaat untuk pekerja sekaligus untuk organisasi tempat bekerja. Secara umum, kerja yang beretika akan menghasilkan pekerjaan yang berprestasi atau produktif. Etika kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan

¹³ Irfan Fahmi, *Etika Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) 2

¹⁴ Sukarman Purba, Astute, Juniyanto Gulo Dkk, *Etika Profesi: Membangun Profesionalisme Diri*, (Jakarta Yayasan Kita Menulis 2020), 2-3

sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Beberapa pendapat mengenai bagaimana etika kerja berperan, berguna atau berfungsi penting yang salah satunya adalah:

- a) Mendorong timbulnya perbuatan.
- b) Semangat dalam aktivitas.
- c) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu perbuatan.

Etika kerja dalam berbagai literatur di atas menunjukkan perannya terhadap berbagai hal dalam organisasi khususnya organisasi perusahaan. Etika kerja yang dibudayakan dengan baik akan memberikan keuntungan positif bagi perusahaan terutama dalam mendukung pencapaian tujuan. Munculnya sikap-sikap yang tidak beretika dalam bekerja seperti pemalas, tidak berdisiplin, tidak menghargai orang lain, mengabaikan tanggung jawab bekerja dapat bersumber dari berbagai faktor dari dalam dan luar diri karyawan. Pendapat ahli ada menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu: keperluan kehidupan, nilai hidup, undang-undang, pendidikan, agama, dan budaya kerja.¹⁵

Ada beberapa konsep dasar yang terkait dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti yang berbeda, yaitu:

- a) Etika adalah norma manusia yang harus bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai/norma yang ada.
- b) Moral adalah aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai.
- c) Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya.¹⁶

b. Standar Umum Etika

Ada beberapa standar umum mengenai etika, antara lain ajaran tentang:

¹⁵ Jufrizen, *Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah Di Kota Medan*, (ISBN : 978-602-14708-2-4, November 2016), 437

¹⁶ Betri Sirajuddin dan Fadel Muhakko, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah di kota Palembang". *I – Economic*, Vol. 2 No. 2 Desember (2016), 5

- a) Keadilan Menghindari monopoli, keserakahan, tidak mengakui hak orang lain.
- b) Kejujuran Informasi yang benar mengenai harga, kualitas barang, dan kuantitasnya.
- c) Hak asasi manusia memberikan upah tepat waktu, tidak melakukan pungli, dan sebagainya.
- d) Menepati janji.¹⁷

c. Aspek–Aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a) Kerja adalah anugerah, karena kerja merupakan anugerah dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan ikhlas dan penuh rasa syukur.
- b) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita agar kita dapat bekerja dengan benar dan bertanggung jawab.
- c) Kerja adalah panggilan, kerja adalah dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita, sehingga kita dapat bekerja dengan tekun dan jujur sepenuhnya.
- d) Kerja adalah pemenuhan, kerja adalah saran bagi kita untuk mencapai karakter tertinggi, sehingga kita dapat bekerja dengan maksimal dan semangat.
- e) Kerja adalah ibadah, kerja adalah bentuk pengabdian dan pengabdian kepada Sang Pencipta, sehingga melalui kerja seseorang menjadi selaras dengan tujuan besar Sang Pencipta dalam pengabdian.
- f) Kerja adalah seni, kerja dapat membawa kesenangan dan kegembiraan, menimbulkan kreativitas, kreasi baru dan ide-ide inovatif.
- g) Kerja adalah suatu kehormatan, kerja dapat menimbulkan harga diri, sehingga harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan dengan keunggulan.
- h) Kerja adalah pelayanan, orang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan rendah hati.¹⁸

¹⁷ Redi Panuju, *Komunikasi Bisnis*, Gramedia, (Jakarta: Pustaka Utama, 1995), 78

¹⁸ Sinamo, Jansen, *Delapan etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 34

d. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor-faktor lainnya yang juga mempunyai pengaruh terhadap etika seseorang antara lain:

- a) Jumlah upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c) Penanaman sikap dan pemahaman dikalangan pekerja.
- d) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan
- e) Penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
- f) Sarana sebagai penunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.¹⁹

Pandangan lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja yang diantaranya, yaitu :

a) Agama

Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan gaya hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang di anut mereka yang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang buruk secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang koservatif turut menambah kokohnya etos kerja yang rendah.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini disebut juga etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem dan nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

¹⁹ Jufrizen, “Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah Di Kota Medan”, ISBN : 978-602-14708-2-4, November (2016), 437

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil penuh dari usaha mereka. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab terhadap negara dan masa depannya. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin terjadi jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi Lingkungan / Geografis

Etos kerja dapat muncul karena faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung dapat berdampak pada orang-orang yang melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang baru untuk ikut mencari nafkah di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang memiliki etos kerja keras. Peningkatnya kualitas penduduk akan tercapai apabila kualitas pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya suatu etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan motivasi bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan maksimal.

g) Motivasi Intrinsik Individu

Orang dengan memiliki etos kerja tinggi adalah seorang individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang berdasarkan oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi untuk bekerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam

dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Herzberg, dalam bukunya, (*Siagian*), motivasi yang sesungguhnya tidak datang dari luar diri, melainkan yang tertanam (*terinternalisasi*) didalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Dia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila dia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidak hadirannya faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk di antara nya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene bukanlah menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator bahwa sesungguhnya yang mana kehadirannya menimbulkan rasa kepuasan sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal-hal tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.²⁰

e. Etika kerja dalam perspektif islam

Pada dasarnya etika kerja Islam yang bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Islam menuntun kita untuk selalu bekerja dengan rajin, tetapi hasil kerja bukan hanya untuk diri sendiri, namun dapat bermanfaat juga bagi orang lain. Etika sering diidentikan dengan dengan moralitas, akhlak, dan adab. Jika etika kerja islami yang tinggi dimiliki seseorang maka mereka akan memiliki akhlak yang baik untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan

²⁰ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 29

cara yang baik. Etika kerja Islam memiliki peran yang patut untuk mendapatkan perhatian secara khusus karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena visi misi dan strategi perusahaan akan berjalan jika memiliki kinerja karyawan yang baik.²¹ Pada dasarnya dalam etika kerja Islami ialah petunjuk syari'ah yang sebagaimana dinyatakan pada Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: *Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*²²

Mengacu pada QS. Al-Jumu'ah ayat 10 terdapat pesan yaitu hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah. Bersama dengan itu, kita senantiasa ingin kepada-Nya. Memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja itu, dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja kita.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Singodimejo mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menimbulkan penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan dan

²¹ Ahmad Ansyori, "Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan Bprs Mau Bandar Lampung", *Vol. 9, No. 1*, Tahun (2021), 37

²² quran.kemenag.go.id/surah/62/10 diakses pada tanggal 13 Juli pukul 10.00 WIB

ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan tersebut kurang memiliki disiplin kerja. Sebaliknya jika karyawan mentaati peraturan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada semua karyawan pernyataan dari Siagian. Dalam menegakkan disiplin kerja diatur dalam Al-Qur'an Surah Al-Asr Ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ - ٣

Artinya: *“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.”*²³

Dari pernyataan ayat diatas bahwa akan terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas yang optimal dan efisiensi kerja.

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan kesediaan menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh kesadaran menurut pernyataan dari Sutrisno.²⁴

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Tohardi ketertiban merupakan ciri utama dari suatu organisasi dan disiplin adalah satu cara untuk menjaga untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin ini adalah untuk meningkatkan efisiensi

²³ quran.kemenag.go.id/sura/103 diakses pada tanggal 22 Februari pukul 12.30 WIB

²⁴ Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, Jurnal, Jmk”, Vol. 17, No. 2, September (2015), 137

semaksimal mungkin dengan cara menghindari pemborosan waktu dan energi. Disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Selain itu, disiplin bertujuan untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.²⁵

c. Hubungan Disiplin dan Kinerja

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat dari pendapat yang diungkapkan oleh Robert Bacal “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menangani masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja para karyawan”.

Seorang manajer memiliki tugas untuk menjaga kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan di suatu perusahaan. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten, karena seperti dikatakan oleh Robert L. M dan John H. Jacson bahwa “peraturan harus konsisten dengan kebijakan dengan kebijakan perusahaan, dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan perusahaan”. Padahal semua itu dilakukan untuk bertujuan meningkatkan kualitas aktivitas kinerja SDM dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai

²⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 86-88

segi sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Penglihatan dari berbagai sudut pandang itu bertujuan agar maksimalitas pengambilan keputusan menjadi lebih bermutu dan dapat di pertanggungjawabkan.²⁶

d. Tujuan Disiplin Kerja

Adapun beberapa tujuan disiplin kerja yang sebagai berikut:

- a) Pembentukan sikap kendali diri yang positif Sebuah organisasi sangat mengharapkan karyawannya memiliki sikap yang positif sehingga akan berusaha mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang memaksanya.
- b) Pengendalian kerja berupa tata tertib agar pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.
- c) Memperbaiki perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan pembinaan, sanksi dan tindakan lain agar sikap karyawan menjadi lebih baik.²⁷

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan kompensasi yang sepadan dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Jika dia menerima kompensasi yang memadai, maka ia akan berpikir dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha melakukan yang terbaik. Namun, jika dia merasa kompensasi yang diterimanya hampir tidak memadai, maka ia akan berpikir dua kali, dan mencoba untuk mencari penghasilan tambahan lain dari luar, Dalam hal ini menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya

²⁶ Irfan fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 79-80

²⁷ Arief Subyantoro Dan FX. Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI), 2020), 230 – 231

kedisiplinan. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya melalui perkataan, tindakan, dan sikap yang dapat merusak aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan tetap menjadi panutan bagi para karyawan. Jadi ketika apabila seorang pemimpin mengingatkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktekannya terlebih dahulu, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis khusus yang pasti untuk dapat dijadikan pedoman umum. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan pada instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan kedisiplinan apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu kedisiplinan akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Ketika ada seorang karyawan yang melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian atasan untuk mengambil tindakan yang sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal yang serupa. Dalam situasi seperti itu, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, padahal sudah jelas-jelas karyawan tersebut melanggar kedisiplinan, namun tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja di dalam perusahaan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Ini karena disebabkan para atasan langsung itulah yang paling mengenal dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah seseorang yang mempunyai kepribadian karakter yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya senang dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih banyak membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan solusinya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik,

tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.²⁸

f. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Sutrisno dalam jurnalnya Tuti Soleha menjelaskan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja dan memaksa pekerja dapat menyesuaikan diri dengan taat terhadap peraturan perusahaan.²⁹ Dalam islam Al-Qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional, umat islam diwajibkan untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Tuntutan yang mengandung tentang kedisiplinan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an, Surat An-Nisa ayat 103:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا
اطْمَأَنَّكُمْ فَاقْئِمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا
مَّوْقُوتًا - ١٠٣

Artinya: “Apabila kamu telah menyelesaikan salat, berzikirlah kepada Allah (mengingat dan menyebut-Nya), baik ketika kamu berdiri, duduk, maupun berbaring. Apabila kamu telah merasa aman, laksanakanlah salat itu (dengan sempurna). Sesungguhnya salat itu merupakan kewajiban yang waktunya telah ditentukan atas orang-orang mukmin”.³⁰

Ayat diatas menunjukkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya dalam melaksanakan shalat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Allah SWT. Dalam pandangan islam, pembentukan disiplin berdasarkan pada setiap kesadaran orang akan keberadaan Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allahlah yang maha mengetahui dengan apa yang dilakukan makhluk-nya. Dengan demikian dalam diri seseorang akan muncul kontrol dan kesabaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman.

²⁸ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, Devi Aprilia, *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah, 2020) 45-49

²⁹ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan”, (*Jurnal Islamonomic* 7, No. 1, April, 2016), 91

³⁰ quran.kemenag.go.id/surah/4/103 diakses pada tanggal 12 Juli pukul 09.00 WIB

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan sekedar hanya hasil kerja, melainkan bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.³¹ Berdasarkan pernyataan diatas mengenai kinerja karyawan didalam Al-Qur'an juga menjelaskan mengenai kinerja karyawan yaitu dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”³²

Dari ayat diatas dapat kita dipahami bahwa sesungguhnya Allah pasti akan membalas segala amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya disini apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan benar dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik dari hasil kerjanya dan akan memberikan manfaat bagi organisasinya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Armstrong adalah:

³¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT RAJA GRAFINDON PERSADA, 2007), 7

³² quran.kemenag.go.id/sura/9/105 diakses pada tanggal 1 Maret pukul 13.30 WIB

- a) *Personal factors* (faktor individu), faktor individu yang berhubungan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- b) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan), faktor kepemimpinan yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja) faktor kelompok/rekan kerja yang berhubungan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d) *System factors* (faktor sistem) faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e) *Contextualisituational factor* (faktor situasi) faktor situasi yang berhubungan dengan tekanan dan perubahan lingkungan. Baik di lingkungan internal maupun di lingkungan eksternal.³³

c. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian kinerja merupakan alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.³⁴

Penilaian yang baik harus memberikan pengetahuan yang akurat tentang yang diukur. Jadi penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi karyawan. Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- a) Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan.
- b) Prestasi Kerja
Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

³³ Sopiah, Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2018), 352

³⁴ Robert LMathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 81

- c) **Kedisiplinan**
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- d) **Kreativitas**
Kemampuan para karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e) **Kerja Sama**
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f) **Kecakapan**
Kecakapan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g) **Tanggungjawab**
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.³⁵

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Heny Sedanti sebagai berikut :

- a) Teknologi yang meliputi perlengkapan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin tinggi kualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat efisien kinerja organisasi.
- b) Kualitas input atau bahan yang digunakan oleh organisasi.
- c) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, desain ruangan, dan kebersihan lingkungan.
- d) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengatur anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- e) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek-aspek seperti kompensasi, penghargaan, promosi, dan lain-lainnya.³⁶

³⁵ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 56

e. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan antara lain adalah:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang wajib diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan baik atau tidak pengukuran kualitatif yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.³⁷
- c) Ketepatan Waktu
Tingkat suatu kegiatan diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dipandang berdasarkan sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
- d) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia pada suatu organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.
- e) Komitmen kerja
Tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.³⁸

f. Kinerja dalam perspektif islam

Kinerja dalam pandangan islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut ajaran agama islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dengan cara yang benar dan bukan meminta-minta. Setiap orang memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai perkerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah

³⁶ Heny Sidanti. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal JIBEKA*, Vol 9 No.1 (2015), 46

³⁷ Robert L Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 78

³⁸ Fuad Mas"Ud, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), 19

satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.³⁹

Manusia yang mengharap ridho Allah SWT harus selalu berusaha mencari solusi hidup salah satunya yaitu dengan bekerja. Dalam konsep islam, bekerja merupakan kewajiban bagi setiap manusia, namun Allah SWT telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa adanya usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Mulk Ayat 15, dengan tegas Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ - ١٥

Artinya: “*Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajihilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan*”.⁴⁰

Ayat diatas menyebutkan bahwa Allah telah memberikan Karunia-Nya kepadamu yang ada dimuka bumi ini dan makanlah setengah dari rizki-nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja dan berusaha maka allah akan memberi kenikmatannya. Seseorang juga harus berkerja dengan penuh ketekunan dan mencurahkan seluruh keahliannya. Tujuan bekerja menurut islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan didunia saja, akan tetapi juga untuk mencari di akhirat. Satu hal yang patut dicatat adalah bahwa islam menegaskan kemutlakanya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah SWT.⁴¹

³⁹ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997) 153

⁴⁰ quran.kemenag.go.id/surah/67/15 diakses pada tanggal 13 Juli pukul 14.00 WIB

⁴¹ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997) 165

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yulia Ningsih, Anggo Rudi, Yudi Rafani. (2017)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pt Indosat Tbk Pangkalpinang.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja dapat ditarik bahwasanya berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Terdapat variabel yang sama yaitu: lingkungan kerja. b) Menggunakan metode penelitian kuantitatif. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bervariabel etos kerja, kompetensi kerja dan produktivitas kerja b) Termpat penelitian di pt indosat tbk pangkal pinang 			
2.	Permata Aryana, Hery Winoto Tj (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Penduduk Non Akademik Universitas XYZ).	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas XYZ tapi loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Terdapat variabel yang sama yaitu: etika kerja dan kinerja karyawan. b) Menggunakan metode penelitian kuantitatif <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bervariabel budaya organisasi dan loyalitas b) Studi Kasus Pada Karyawan Penduduk Non Akademik 			

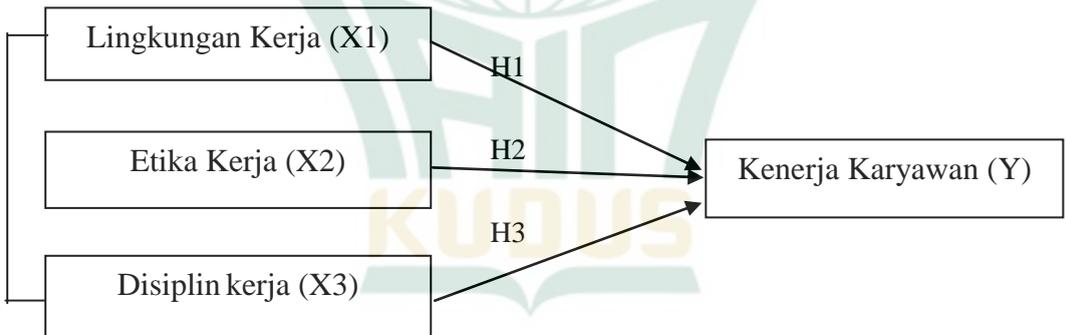
Universitas XYZ			
3.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.	Dari hasil penelitian tersebut bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi.
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memiliki variabel yang sama yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. b) Menggunakan metode penelitian kuantitatif. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memiliki variabel motivasi kerja. b) Tempat penelitian di perusahaan WFO. 			
4.	Hiskia jonest runtuwu, joyce lapian, lucky dotulung. (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado.	Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memiliki variabel yang sama: disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. b) Menggunakan metode penelitian kuantitatif. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tempat penelitan di badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. b) Memiliki variabel penempatan kerja. 			
5.	Lilis Suriani, Adolfina, Genita Lumintang. (2018)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada penelitian tersebut, makai dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi, disiplin

		Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.	kerja, tidak berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja, etika kerja dan kinerja karyawan. b) Menggunakan metode penelitian kuantitatif. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tempat penelitian di pt transindo jaya bahari maumbi manado. b) Memiliki variabel kompensasi kerja. 			

C. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang sebagai landasan untuk mempelajari masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. 1.2 Kerangka Berfikir



Keterangan:

H1,H2,H3: Pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, etika kerja dan disiplin kerja merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.⁴² Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



⁴² Muh Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2017), 128.