

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Grand Theory

Konsep teori atribusi membahas perilaku yang berasal dari individu. Teori ini mencakup pembelajaran tentang bagaimana individu menafsirkan penyebab, alasan, dan peristiwa terkait perilaku yang mereka lakukan. Menurut Heider dalam bukunya Fahlevi¹ sebagai peneliti yang mengembangkan teori atribusi, ia menyebutkan bahwa perpaduan antara faktor internal (berasal dari dalam individu), dan faktor eksternal (berasal dari luar individu) akan memengaruhi perilaku seseorang menurut Martinko, Harvey, dan Dasborough dalam bukunya Fahlevi.²

Sedangkan menurut Kelley dan Weiner dalam bukunya Fahlevi³ teori atribusi menguraikan bagaimana pandangan individu terhadap situasi sekitarnya yang memicu timbulnya pembentukan persepsi sosial yang terdiri dari *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* diartikan sebagai penyebab internal yang merujuk pada aspek perilaku individu, melibatkan beberapa faktor seperti motivasi, kemampuan, persepsi diri, dan kepribadian. *Situasional attributions* diartikan sebagai elemen luar yang berasal dari lingkungan terdekat individu, seperti persepsi masyarakat, kondisi sosial, dan nilai sosial yang ada menurut Courneya *et al.*, Boyle, dan Dweck dalam bukunya Fahlevi.⁴

Keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan dianggap optimal apabila beberapa aspek kinerja pegawai, meliputi efektivitas lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan gaya kepemimpinan berjalan dengan baik.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kinerja merupakan kapasitas individu menyelesaikan tugas atau

¹ Fahlevi and others.

² Fahlevi and others.

³ Fahlevi and others.

⁴ Fahlevi and others.

kewajiban yang didelegasikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵

Menurut Tika dalam Fransiska, kinerja adalah efek fungsi pekerjaan atau aktivitas kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi sejumlah faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hakim dalam Fransiska mengartikan kinerja sebagai pencapaian kerja individu dalam kaitannya dengan fungsi atau tanggung jawabnya dalam suatu organisasi selama jangka waktu tertentu, dikaitkan dengan kriteria atau ukuran nilai.⁶

Kinerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai hasil serta perilaku di tempat kerja ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Kinerja dievaluasi berdasarkan seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Memenuhi persyaratan kinerja adalah bagian dari kinerja. Akibatnya, individu yang memenuhi standar dianggap berkinerja baik, sedangkan yang tidak memenuhi standar dianggap berkinerja buruk.⁷

b. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Syariah

Satu-satunya agama yang menjaga pentingnya nilai kerja adalah Islam. Kerja keras seseorang menentukan apa yang diperolehnya. Upaya yang lebih besar akan membuahkan hasil yang lebih besar bagi mereka yang terlibat.⁸ Kinerja pegawai mempunyai variasi, ada yang menunjukkan kualitas kerja yang baik, dan sebagian lain yang kurang memuaskan. Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengidentifikasi pegawai dengan kinerja yang bagus, evaluasi ini sangat penting dikarenakan agar pemimpin tahu kondisi pegawai dan kondisi perusahaan.

Kinerja yang berkualitas harus diiringi perilaku etis yang mencerminkan nilai Islam. Sebagai bagian dari

⁵ Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.1 (2019), 98–106.

⁶ Robert Fransiska, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Palangka Raya', *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7.1 (2021), 59–70.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (Depok: Rajawali Pers, 2016).

⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

tanggung jawab sosial perusahaan, karyawan juga dituntut berkontribusi kesejahteraan masyarakat sesuai dengan ajaran syariah yang memberikan manfaat bagi orang lain. Kinerja karyawan dinilai dari bagaimana mereka memenuhi prinsip etika dan moral yang diterapkan dalam Islam, tidak hanya dari produktivitas saja.

c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Sangkaen dkk⁹, faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Faktor individu. Mencakup bakat dan keterampilan kerja, kompetensi seseorang dipengaruhi kedua kategori yaitu kemampuan dan keterampilan, serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor organisasi. Seorang pekerja yang bekerja membutuhkan bantuan dari majikannya. Dalam hal organisasi, penyediaan infrastruktur dan fasilitas, kenyamanan tempat kerja, dan keadaan kerja, organisasi dapat membantu.
- 3) Faktor manajemen. Keterampilan manajerial seorang pemimpin atau manajemen menentukan kinerja perusahaan dan individu. Menciptakan pembangunan sistem kerja dan membina hubungan kerja yang damai dan aman, serta pengembangan kompetensi pekerja. Selain itu, membantu meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Kinerja, sebagai suatu indikator utama dalam organisasi merupakan hasil dari hubungan kompleks antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan. Variabel kepemimpinan sebagai faktor manajemen memberikan arahan dan inspirasi kepada tim, memengaruhi bagaimana karyawan mengelola tugas dan mencapai tujuan bersama. Motivasi sebagai faktor individu juga menjadi peran penting dalam merangsang semangat karyawan, mendorong mereka memberikan hasil terbaik. Lingkungan kerja sebagai faktor organisasi, melibatkan budaya, kondisi kerja, memainkan peran yang penting dalam membentuk lingkungan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan demikian, kinerja yang memuaskan dan berhasil adalah hasil dari kolaborasi yang

⁹ Sangkaen, Rumawas, and Asaloei.

harmonis antara kepemimpinan yang efektif, motivasi tinggi, dan lingkungan organisasi yang mendukung.

d. Kriteria Kinerja

Kinerja dapat diukur menggunakan enam kriteria menurut Bernardin dan Russel yakni:¹⁰

- 1) *Quality level* yaitu tindakan atau penyesuaian dengan metode yang optimal di dalam melaksanakan suatu aktivitas maupun memenuhi kegiatan serupa sesuai dengan harapan.
- 2) *Quantity level* yaitu sesuatu yang dapat diterapkan dengan menggunakan jumlah total, nilai mata uang, atau total dari kegiatan yang sudah diselesaikan.
- 3) *Timeliness level* yaitu menyelesaikan tugas lebih awal dari yang diharapkan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dengan kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness level*, mengacu pada penggunaan sumber energi industri, mencakup sumber daya finansial, teknologi, dan manusia yang dioptimalkan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian.
- 5) *Need for supervision* yaitu kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa perlu bantuan ataupun pembelajaran dari atasan.
- 6) *Level interpersonal impact* yaitu situasi ketika seorang karyawan merasa percaya diri, mempunyai kemauan yang tinggi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins dalam bukunya Sopiah dan Sangadji¹¹ adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Standar mutu pegawai ditentukan oleh evaluasi dari pemimpin berdasarkan pandangan mereka terhadap hasil kerjanya dan tingkat keahlian serta keterampilan kemampuan karyawannya. Setiap individu diharapkan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugas masing-masing.

¹⁰ Bernardin and Russel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Bambang Sukoco (Bandung: Armico, 2006).

¹¹ Sopiah and Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018).

- 2) Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah barang atau jasa yang diproduksi oleh pekerja, diukur dalam satuan atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu berarti karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Efektivitas suatu organisasi ditentukan oleh seberapa baik sumber dayanya (teknologi, sumber daya alam, manusia, dan keuangan) digunakan untuk mengoptimalkan hasil. Karyawan juga perlu memiliki pemahaman baik mengenai tugas yang harus mereka laksanakan dengan cermat.
- 5) Kemandirian adalah hal mengacu pada tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kemampuan untuk mendorong kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.¹² Pengaruh sosial yang dihasilkan dari upaya seorang pemimpin untuk mendorong anggota bawahannya untuk berpartisipasi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan.¹³ Untuk menjalankan pengaruh sosial yang bertujuan terhadap orang lain, seseorang harus mengelola hubungan dan aktivitas dalam suatu kelompok atau organisasi, proses ini dikenal sebagai kepemimpinan.¹⁴ Jadi gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin menjalankan dan membimbing anggota bawahannya untuk menyelesaikan tugas.

Selain mengelola faktor internal, perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, membimbing aktivitas

¹² Stephen P Robbins and Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

¹³ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Ed 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

¹⁴ Herman Sofyandi and Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).

anggota, dan mengkoordinasikan pencapaian tujuan organisasi agar keduanya tercapai.

b. Kepemimpinan dalam Perspektif Syariah

Penerapan kepemimpinan Islam diatur oleh tiga konsep mendasar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Musyawarah adalah prinsip pertama, pemimpin harus mengadakan musyawarah dengan individu yang memiliki pengetahuan atau menawarkan pendapat yang mendalam.
- 2) Adil, sebagai seorang pemimpin tentu harus memperlakukan semua orang secara setara untuk menjadi pemimpin yang adil tanpa mengira bangsa, ras, agama, atau keturunan mereka.
- 3) Kebebasan berpikir, pemimpin harusnya memberikan kesempatan dan mengajak anggotanya untuk menyampaikan kritik. Mereka diberi kebebasan menyampaikan pandangan ataupun keberatan mereka dengan bebas, sambil mendapatkan jawaban atas semua persoalan mereka.¹⁵

Seorang pemimpin juga bisa menciptakan lingkungan yang mendukung spiritual dan moral, harus menjadi teladan, memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kualitas diri mereka, dan membimbing menuju kebaikan serta menciptakan lingkungan yang penuh kasih dan bermanfaat bagi seluruh umat beragama.

c. Jenis Kepemimpinan

Menurut House dalam Syaleh¹⁶ menunjukkan bahwa para pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung dengan keadaan:

- 1) Kepemimpinan direktif. Kepemimpinan ini menetapkan aturan-aturan dasar dan memberikan arahan khusus kepada kelompok.
- 2) Kepemimpinan suportif. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada memenuhi kebutuhan anggota kelompok dan membina hubungan positif antara pemimpin dan kelompok.

¹⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012).

¹⁶ Hariman Syaleh, 'The Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee's Performance In Commission General Election Bukittinggi', *E-Journal Apresiasi Ekonomi*, 7.1 (2019), 56–66.

- 3) Kepemimpinan partisipatif. Berbagi informasi dengan kelompok memungkinkan pemimpin mengambil keputusan dengan gaya kepemimpinan ini.
- 4) Kepemimpinan orientasi prestasi. Pemimpin menetapkan tujuan yang sulit bagi kelompok, menghargai keunggulan, dan menunjukkan keyakinan pada kapasitas kelompok.

d. Fungsi Kepemimpinan

Rivai¹⁷ mencantumkan lima peran utama kepemimpinan berikut:

- 1) Fungsi intruksi adalah fungsi komunikasi satu arah. Sebagai komunikator, pemimpin mempunyai tugas untuk memutuskan apa, bagaimana, kapan, dan di mana menyelesaikan tugasnya guna memfasilitasi pengambilan keputusan yang efisien.
- 2) Fungsi konsultasi. Konsultasi adalah proses komunikasi dua arah yang berupaya memperoleh pendapat dan saran guna menyempurnakan dan menyempurnakan keputusan dan tindakan yang telah diambil.
- 3) Fungsi partisipasi. Pemimpin kelompok berupaya mendukung anggotanya dalam merumuskan dan melaksanakan pilihan.
- 4) Fungsi delegasi. Dijalankan dengan memberikan wewenang delegasi otoritas untuk memutuskan atau mengambil keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan persetujuan pemimpin.
- 5) Fungsi pengendalian. Menggambarkan bagaimana seorang pemimpin dapat secara efisien dan metodis mengawasi tindakan para pengikutnya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bersama.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono dalam Setiawan dan Pratama¹⁸ indikator dari gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Proses pengambilan keputusan melibatkan pemeriksaan

¹⁷ Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja, 2004).

¹⁸ Abdi Setiawan and Siswa Pratama, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera', *Jurnal Manajemen Tools*, 11.1 (2019), 19–33.

secara sistematis terhadap berbagai kemungkinan dan kemudian memanfaatkan perhitungan untuk memilih tindakan yang dianggap sesuai.

- 2) Kemampuan memotivasi adalah pendorong yang mendukung seseorang dalam suatu organisasi guna bersedia mengalokasikan keahliannya, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi komitmen. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kemampuan komunikasi. Mengacu pada kapasitas untuk secara langsung atau tidak langsung mengkomunikasikan konsep, ide, atau pesan kepada orang lain dengan gaya yang paling sesuai untuk mereka.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Untuk membuat orang lain mengikuti arahan mereka, seorang pemimpin harus ingin menggunakan wewenang atau kekuasaan pribadinya secara bijaksana dan sesuai dengan keadaan mereka dengan benar dan sesuai situasi. Dengan menggunakan berbagai nada, mulai dari tegas hingga permintaan atau ancaman, beri tahu orang lain tindakan apa yang harus mereka lakukan. Dengan tujuan menyelesaikan proyek dengan cepat dan efektif.
- 5) Tanggung jawab. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pemimpin mempunyai kewajiban terhadap pengikutnya. Pengertian tanggung jawab adalah kewajiban untuk memikul, memikul, atau mempertanggungjawabkan sesuatu, serta memberikan penjelasan dan menerima akibat dari perbuatan tersebut.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional. Keberhasilan dalam hidup kita bergantung pada kemampuan mengelola emosi dengan baik. Kita lebih mudah mencapai tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi jika kita lebih baik dalam mengendalikan emosi kita.

4. Motivasi Kerja Islami

a. Definisi Motivasi

Motivasi atau *motivation* berasal dari kata *movere* yaitu bahasa latin yang artinya “menggerakkan” atau *to move* , dari kata dasar motif atau *motive* mengacu pada alasan di balik tindakan yang dilakukan oleh seseorang.

Keadaan yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas yang memerlukan motivasi dapat dikategorikan sebagai motivasi. Selain itu, motivasi juga dapat digambarkan sebagai keadaan kesiapan untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien guna mencapai tujuan organisasi serta kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu yang beragam.¹⁹

Selain itu, motivasi juga mencakup cara untuk mendorong karyawan untuk bekerja keras dan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi umumnya digambarkan sebagai proses didorong, baik secara fisik maupun spiritual, untuk bertindak sedemikian rupa sehingga memungkinkan motif tersebut berfungsi sebagai *driving force* yang mendorong manusia berperilaku juga bertindak dengan tujuan tertentu.²⁰

b. Motivasi dalam Perspektif Syariah

Kewajiban dalam Islam salah satunya adalah mencari nafkah, bekerja adalah salah satu cara mencukupi kebutuhan. Motivasi syariah dimulai dari niat yang ikhlas, setiap tindakan ditunjukkan sebagai ibadah kepada Allah. Adil dan keadilan juga menjadi hal yang penting dalam memotivasi individu. Keadilan memberikan hak karyawan, kesempatan yang sama, sementara adil menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan dan motivasi berkelanjutan.

Pentingnya kejujuran dan transparansi menciptakan kepercayaan antara karyawan dan atasan yang pada akhirnya menjadi pendorong motivasi yang kuat. Karyawan nantinya akan mengembangkan diri dengan menerapkan nilai syariah.

c. Jenis Motivasi

Ada dua kategori motivasi atau dorongan yang ditawarkan kepada anggota karyawan agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan bersama:

- 1) Motivasi finansial adalah dorongan yang diberikan melalui pemberian imbalan berbentuk materi atau uang kepada mereka, yang disebut insentif.

¹⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000).

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009).

- 2) Motivasi nonfinansial, dukungan yang diberikan, namun tidak dalam bentuk uang, melainkan berupa kata-kata bijak, sikap baik hati, dan lain sebagainya.

d. Faktor Motivasi

Motivasi pasti akan dipengaruhi oleh beberapa faktor karena motivasi sebagai proses psikologis di dalam diri. Faktor-faktor tersebut ada 2 yakni faktor intern dan faktor ekstern sebagai berikut:²¹

- 1) Faktor internal
 - (a) Keinginan bisa hidup.
 - (b) Keinginan bisa memiliki.
 - (c) Keinginan bisa memperoleh penghargaan.
 - (d) Keinginan bisa memperoleh pengakuan.
 - (e) Keinginan bisa berkuasa
- 2) Faktor eksternal
 - (a) Kondisi lingkungan kerja.
 - (b) Kompensasi memadai.
 - (c) Supervisi yang baik.
 - (d) Jaminan pekerjaan.
 - (e) Status dan tanggung jawab.

e. Indikator Motivasi Kerja Islami

Menurut Saleh²² indikator motivasi kerja Islami dalam penelitian ini:

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Individu perlu adanya paham akan tujuannya bekerja dan motivasinya karena niat tersebut menunjukkan arah kerjanya. Jika ia bekerja guna mendapatkan gaji maka hasilnya hanya sebatas itu. Tetapi jika untuk memperoleh harta yang halal, memberi nafkah keluarga, ataupun mencari ridha Allah SWT, maka hasilnya akan sesuai dengan niatnya. Ada beberapa ciri-ciri orang yang berusaha mencari keridhaan Allah SWT dengan niat yang ikhlas dan baik:
 - (a) Mengharap mendapatkan imbalan yaitu pahala atas pekerjaannya.
 - (b) Salah satu motivasi bekerja yaitu rezeki yang halal.

²¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

²² Akhmad Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009).

- (c) Sebagai wujud beribadah kepada Allah SWT dengan bekerja.
- (d) Mengabdikan kepada Allah SWT dengan bekerja.
- 2) Takwa dalam bekerja. Terdapat dua pengertian, yang pertama merupakan ketaatan terhadap perintah Allah SWT dan menjauhi larangan. Kedua, seorang muslim bertanggung jawab atas keimanan yang dianut dan diyakininya. Seseorang yang dapat bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dibebankan dan selalu menunjukkan sikap positif adalah orang yang bertakwa. Orang yang bertakwa akan menunjukkan sikap antara lain:
 - (a) Bekerja secara optimal sebagai cara untuk mengambil akuntabilitas atas pekerjaan dan tugas.
 - (b) Hindari perilaku yang dapat merugikan, seperti bermalas-malasan dan tindakan yang dapat merugikan teman kerja.
 - (c) Patuh terhadap norma di tempat kerja.
 - (d) Senantiasa berupaya memberikan yang terbaik.
- 3) Ikhlas dalam bekerja. Allah SWT tidak akan menerima amal manusia jika tidak ikhlas. Seseorang akan mendapat rahmat dari Allah SWT jika bekerja dengan jujur. Orang yang benar-benar ikhlas cenderung memiliki ciri-ciri berikut:
 - (a) Bekerja semata-mata dengan harapan mendapat ridho Allah SWT. Walaupun pekerjaan berat tetap bekerja dengan ikhlas.
 - (b) Dalam menjalankan pekerjaannya penuh semangat.
 - (c) Tidak riya dan melakukan pamrih.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menjelaskan, lingkungan kerja terdiri dari seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan seorang karyawan, tata letak kantor secara keseluruhan, gaya manajemen yang digunakan, dan segala kebijakan yang dirancang khusus untuk seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Istilah "lingkungan fisik" merujuk

segala aspek di tempat kerja yang berpotensi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.²³

Menurut Nitisemito dalam Siagian dan Khair²⁴ bahwa jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya seoptimal mungkin, sehat, aman, dan menyenangkan, maka lingkungan kerja tersebut dianggap baik. Elemen sekitar karyawan bisa memengaruhi mereka menyelesaikan tugas seperti musik, penerangan, maupun kebersihan.

Dari sudut pandang di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang dikaitkan dengan karyawan yang bisa memengaruhi kemampuan mereka melakukan tugas dari organisasi. Lingkungan dan suasana di mana karyawan melakukan pekerjaan dan bekerja dengan sebaik-baiknya umumnya disebut sebagai lingkungan kerja.²⁵

b. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Syariah

Karakter seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang signifikan. Pemimpin yang ramah akan membangun hubungan yang akrab dengan bawahan mereka. Pemimpin mengembangkan pola kerja yang tegas tetapi santai. Hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka terinspirasi untuk bekerja lebih keras sebagai hasilnya.

Tidak hanya berkaitan dengan atasan saja, hubungan antara sesama teman juga berpengaruh, saling menghormati, tidak ada diskriminasi, menerima perbedaan baik dari segi pendapat, latar belakang dll. Dalam perspektif syariah, hubungan antar teman kerja juga diperkuat dengan membantu sesama, saling memberi dukungan dan berbagi pengetahuan agar lingkungan kerja yang tercipta berlandaskan nilai agama, memberikan kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas bersama.

c. Jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada keadaan atau kondisi yang dapat dirasakan di tempat kerja dan kondisi ini memiliki

²³ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011).

²⁴ Tomy Sun Siagian and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1.1 (2018), 59–70.

²⁵ Siagian and Khair.

dampak langsung atau tidak langsung pada tenaga kerja. Kualitas lingkungan sekitar seorang karyawan dapat memengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya. Ketidaknyamanan karyawan mungkin disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai atau mengganggu. Ada dua kategori lingkungan kerja fisik antara lain:²⁶

- (a) Lingkungan kerja langsung, yang mencakup barang-barang yang digunakan oleh karyawan seperti meja, tempat duduk, dan pusat kerja.
 - (b) Lingkungan umum atau disebut lingkungan perantara, memengaruhi kondisi manusia seperti suhu, sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lainnya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Semua keadaan yang terlihat dalam konteks profesional, baik itu rekan kerja atau atasan. Tempat kerja tidak boleh diabaikan, dan bisnis perlu menciptakan suasana yang memupuk kerja sama konstruktif antara rekan kerja, atasan, dan bawahan.²⁷

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Simbolon²⁸ mencantumkan sejumlah faktor yang memengaruhi tempat kerja dan berkontribusi terhadap perkembangan kondisi yang memengaruhi keterampilan karyawan:

- 1) Pencahayaan, pencahayaan yang memadai sangat membantu karyawan agar tetap menjalankan tugas mereka dengan aman dan nyaman. Oleh karena itu, diperlukan pencahayaan ideal yang tidak menghasilkan silau. Penerangan buatan (lampu) dan penerangan alami (sinar matahari).
- 2) Suhu, suhu tubuh manusia berbeda-beda dalam lingkungan normal. Oleh karena itu, ada batasan pada kemampuan manusia untuk beradaptasi terhadap lingkungannya. Pada kondisi tinggi atau panas, manusia dapat beradaptasi dengan suhu hingga 20% dari suhu tubuh, dan pada kondisi rendah atau dingin,

²⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*.

²⁷ Bahri.

²⁸ Sahat Simbolon, *Pengaruh Stress, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2021).

hingga 35%. Akan tetapi keadaan tersebut tergantung pada kemampuan penyesuaian diri karyawan.

- 3) Kelembaban, merujuk pada kuantitas air dalam udara dan kondisi kelembaban dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti temperatur udara, kelembaban, suhu, kecepatan pergerakan udara. Selain itu, radiasi termal udara juga berperan dengan diserap atau dilepaskan dari tubuh sehingga memengaruhi kondisi fisik manusia.
- 4) Sirkulasi udara, agar organisme dapat bertahan hidup, oksigen diperlukan untuk proses metabolisme. Udara dianggap kotor jika mengandung kadar oksigen yang rendah dan bercampur dengan gas-gas berbahaya dan tidak sedap.
- 5) Kebisingan, untuk memastikan efisiensi dalam pekerjaan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja perlu adanya mengatasi masalah kebisingan.
- 6) Getaran mekanisme, getaran yang dihasilkan oleh perangkat mekanis dan dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Hal yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto²⁹ sebagai berikut:

- 1) Perlengkapan dan fasilitas, perabot dan perlengkapan yang diperlukan, antara lain meja, telepon, buku, referensi, rak arsip, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan tempat kerja. Faktor yang memengaruhi efektifitas kinerja tugas, seperti:
 - (a) Tata ruang yang baik
 - (b) Cahaya yang cukup di dalam ruangan
 - (c) Suhu dan kelembaban udara yang nyaman
 - (d) Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu fokus saat bekerja
- 3) Suasana kerja. Menciptakan tempat kerja yang bahagia adalah hal yang mungkin dilakukan, terutama pada organisasi yang memiliki struktur organisasi yang baik. Namun, organisasi yang dirancang dengan buruk dapat menimbulkan kebingungan mengenai alokasi tugas dan pelaksanaan tugas, dan siapa yang

²⁹ Sarwoto, *Efektifitas Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2001).

bertanggung jawab. Berpotensi memengaruhi efisiensi pelaksanaan mekanisme kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama , Tahun & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, Gandhi Sutjahjo, Widyo Winarso (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel disiplin kerja.	Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Simatelex <i>Manufactory</i> Batam.
2.	I Kadek Aristya Wiguna, I Ketut Sirna, IWK Teja Sukmana, I Nyoman Tingkes (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada ZIN Canggung Resort & Villas”	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.	-	Variabel gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan ZIN Canggung Resort & Villas.
3.	Rachmatullailiy Tinakartika Rinda, Widhi Ariyo Bimo, Wiji Astria (2022) “Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel iklim kerja.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Karyawan”			
4.	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia”	Menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kompensasi .	Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
5.	Rahmat Hidayat (2021) “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”	Menggunakan variabel motivasi dan kinerja.	Menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja.	Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
6.	Singgi Baharudin Moor, Agus Eko Sujianto (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung”	Menggunakan variabel motivasi kerja Islam, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan.	Variabel motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7.	Rachmatullailiy Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Sri Waluya Putri (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	Menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kepuasan kerja.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.

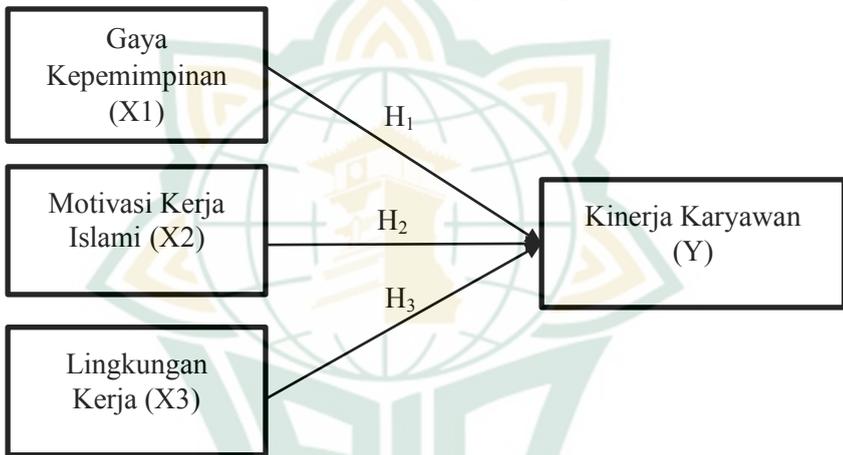
	Kecamatan Pamijahan Bogor”			
8.	Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo”	Menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja.	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Ayu Dita Sari, Ivan Alvyoga, Hellen Vera Simanjuntak (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang”	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Menggunakan variabel beban kerja.	Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10.	Vera Firdaus, Dini Rosidah Rahmawati (2023) “Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel beban kerja dan <i>turnover intention</i> .	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: *Dari Segala Sumber (2023)*

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono dalam Nizamuddin dkk³⁰ ia mendefinisikan kerangka berpikir sebagai penjelasan konseptual mengenai hubungan antara suatu teori dengan beberapa ciri tertentu. Agar maksud dan tujuan penelitian dapat dipahami, maka diperlukan penjelasan rinci tentang konsep-konsep yang akan digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi penulis pengetahuan yang lebih baik tentang bagaimana motivasi kerja Islami, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang belum pasti, suatu proses rasional yang didasarkan pada teori, hukum, dalil, dan penelitian terdahulu. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang menetapkan adanya hubungan antar variabel, dan kesimpulan yang diambil dari hubungan tersebut ditentukan melalui penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu karakteristik unik yang mencakup ciri-ciri seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian, yang membuat seorang pemimpin lebih efektif dalam interaksi sosial,

³⁰ Nizamuddin and others, *Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa* (Riau: CV. DOTPLUS Publisher, 2021).

adalah yang dimaksud dengan istilah “gaya kepemimpinan”³¹ Kepemimpinan eksekutif dalam suatu perusahaan secara signifikan berdampak terhadap prestasi kerja positif. Pada gilirannya yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yaitu gaya kepemimpinan karena memiliki pengaruh yang besar. Kepemimpinan yang berhasil ditandai oleh kemampuan seorang manager untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan yang dimiliki oleh karyawan.³²

Penelitian Rinda dkk³³ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tambahan oleh Wiguna dkk³⁴ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, berikut hipotesis yang telah dirumuskan:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Kesehatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan bawaan yang mendorong seseorang di dalam suatu organisasi dengan sukarela mengerahkan kemampuan mereka baik dalam kemampuan maupun keahlian, dan menginvestasikan waktu dan tenaganya guna menyempurnakan beberapa tugas yang diberikan. Hal ini dilakukan guna mencapai tujuan organisasi.³⁵

Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Rinda dkk³⁶ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. Penelitian lainnya oleh

³¹ Martoyo.

³² Rendyka Dio Siswanto and Djambur Hamid, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42.1 (2017), 189–98.

³³ Rinda, Bimo, and Astria.

³⁴ I Kadek Aristya Wiguna and others, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ZIN Canggung Resort & Villas’, *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)*, 1.2 (2022), 45–52.

³⁵ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

³⁶ Rinda, Maulana, and Sri Waluya.

Martini dkk³⁷ menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian yang diuraikan di atas menjadi hipotesis berikut:

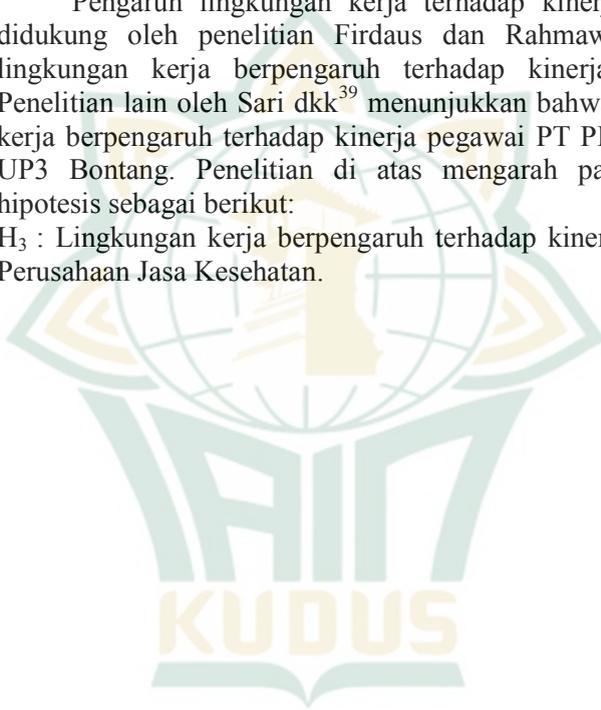
H₂ : Motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Kesehatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup semua aspek tempat kerja, termasuk para pekerja, dan dapat memengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Firdaus dan Rahmawati³⁸ bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sari dkk³⁹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bontang. Penelitian di atas mengarah pada rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Kesehatan.



³⁷ Martini, Wella Fransiska, and Nenny Octarinie, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Terminal Type Alang-Alang Lebar Palembang', *Jurnal Manajemen*, 11.1 (2023), 30–45.

³⁸ Firdaus and Rahmawati.

³⁹ Ayu Dita Sari, Ivan Alvyoga, and Hellen Vera Simanjuntak, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang', *Jurnal Sinar Manajemen*, 10.2 (2023), 179–85.