

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. *Human Relations*

1. *Pengertian Human Relations*

Human relations merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. *Human Relations* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.¹

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh suatu pihak ke pihak yang lain.²

Suatu program hubungan karyawan yang baik adalah kebijaksanaan personalia yang logis yang mendorong perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang teratur, kondisi pekerjaan yang baik, upah yang memadai, kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta keuntungan yang diinginkan. Program hubungan karyawan tidak akan memperoleh kebaikan serta pengertian dalam sebuah perusahaan yang memberikan gaji yang kecil, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apa yang dikatakan kepada karyawannya sama sekali tidak

¹Soleh Rosyad dkk., *Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak*, E-jurnal Management, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2012, hlm., 2.

²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm., 307.

berarti apabila kata-kata tersebut tidak didukung oleh kebijaksanaan personalia dan praktik manajemen yang baik.³

Hubungan manusia merupakan keterampilan atau kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Hubungan manusia termasuk keinginan untuk memahami orang lain, kebutuhan, kelemahan, bakat serta kemampuan mereka. Dalam pengaturan tempat kerja, hubungan manusia juga melibatkan pemahaman tentang bagaimana orang bekerja sama dalam kelompok, memuaskan baik kebutuhan individu maupun tujuan kelompok. Jika sebuah organisasi ingin sukses, hubungan antara orang-orang dalam organisasi harus dipantau dan dipelihara secara baik.⁴

Ada dua pengertian hubungan manusia, yakni hubungan manusia dalam arti luas dan hubungan manusia dalam arti sempit.

a) Hubungan manusia dalam arti luas

Hubungan manusia dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusia dilakukan dimana saja: di rumah, di jalan, dalam bis, dalam kereta api, dan sebagainya.

b) Hubungan manusia dalam arti sempit

Hubungan manusia dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*).

³Fraizer Moore, *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm., 346.

⁴Lamberton, Lowell H., *Human Relation: Strategies for Success*, Avenue of The Americas, New York, 2007, hlm., 4.

2. Teknik-teknik *Human Relations*

Dalam kegiatan *human relations* ini ada cara yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang mengalami frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (*counseling*). Sebagai konselor (*counselor*) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya.

Adanya konseling bertujuan untuk membantu konseling (*counselee*), yaitu karyawan yang menghadapi masalah atau yang sedang mengalami frustrasi, untuk memecahkan masalahnya atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. Selain dengan konseling, ada beberapa cara dalam hubungan antar manusia antara lain.⁵

- 1) Tindakan sosial
- 2) Kontak sosial
- 3) Komunikasi sosial

Kunci *human relations* adalah motivasi, agar karyawan bekerja dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka, yaitu kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup sehari-hari, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang bergabung dalam suatu organisasi, karena dia berpikir organisasi tersebut dapat membantu dirinya untuk mencapai tujuannya. Semua tertuju pada sasaran yang direncanakan, dan di sini komunikasi memegang peranan yang penting.⁶

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi adalah inti dari keberhasilan kerjasama tim. Komunikasi yang efektif adalah titik berangkat pemahaman, penafsiran, dan tindakan. Di lain pihak, komunikasi tim

⁵Eka Cahyani dkk., *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 17 No. 2, Desember 2014, hlm., 3.

⁶Onong Uchjana, *Human Relation & Public Relation*, Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm., 52.

yang tidak efektif bisa mengarah pada kesalah pemahaman, salah penafsiran, dan kekeliruan tindakan.⁷

Komunikasi adalah tindakan membujuk orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan dengan cara yang dimaksudkan oleh si pembicara atau penulis. Istilah ini berasal dari kata Latin *Communis*, yang berarti "bersama" atau "*common*" kata orang Inggris. Komunikasi adalah suatu persoalan yang sangat penting bagi setiap manajer. Pengelolaan adalah penyelesaian segala sesuatu melalui orang lain, suatu tugas yang mengharuskan manajer berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi:

1. Komunikasi vertikal ke bawah

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikain rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.

2. Komunikasi vertikal ke atas

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan gaya yang demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

⁷Richard Chang, *Sukses Melalui Kerjasama Tim*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1999, hlm., 4.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat bahwa prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem. Artinya keberadaan berbagai satuan kerja dalam organisasi bersumber dari keharusan adanya pembagian tugas.

4. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis. Misalnya dalam suatu perusahaan konglomerat, mungkin di kantor pusat kelompok perusahaan itu terdapat seorang direktur produksi dan di berbagai anak perusahaan ada seorang manajer produksi. Dalam struktur organisasi, manajer produksi pada suatu anak perusahaan bukan bawahan langsung direktur produksi pada tingkat pusat, melainkan bawahan salah seorang direktur di lingkungan anak perusahaan itu. Akan tetapi karena menangani bidang kegiatan yang sama, dalam hal ini produksi antara mereka perlu terjadi komunikasi diagonal baik untuk kepentingan lain tergantung kesepakatan bersama tentang fungsi komunikasi diagonal itu.⁸

Komunikasi merupakan faktor kritis bagi keberhasilan tim. Jika anggota kelompok berkomunikasi dengan baik, maka perusahaan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berhasil. Tetapi komunikasi yang baik sulit dilakukan dalam sebuah organisasi. Komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

⁸Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm., 307.

- a) Kontribusi dalam penerapan komunikasi
- b) Dukungan rekan kerja
- c) Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
- d) Hubungan yang baik dengan pimpinan⁹

Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja. Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban sebagai *partner* pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, hubungan kerja sangat penting artinya dalam upaya mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif. Hubungan kerja yang dimaksud adalah ketentuan tentang tugas (kewajiban) dan tanggung jawab pemberi kerja (perusahaan) dan penerima kerja (karyawan). Dengan kata lain, pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi.¹⁰ Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara endogen maupun eksogen, gabungan eksogen dan endogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejah mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai.¹¹

3. *Human Relations* dalam Perspektif Islam

Hubungan karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan

⁹Eka Cahyani dkk., *Op. Cit*, hlm., 3.

¹⁰Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali, Jakarta, 2011, hlm., 872.

¹¹Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm., 152.

mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pemikiran manajemen modern mengakui adanya hubungan kemanusiaan dalam proses produksi pada awal abad ke-20, di mana manusia merupakan salah satu faktor produksi. Akan tetapi, tidak mengindahkan sisi kejiwaan mereka. Manusia tidak diposisikan layaknya manusia yang memiliki kemuliaan dan kehormatan, ia hanya bersifat materi sama halnya dengan faktor produksi lainnya.

Berbeda dengan pandangan islam terhadap manusia. Manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong-menolong. Allah berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya”* (Al-Maidah:2).¹²

Sebagai karyawan baru yang mulai masuk dunia kerja, biasanya mereka merasakan kekhawatiran dan ketakutan (canggung). Terdapat perasaan takut berbuat kesalahan dan menjadi bahan pembicaraan karyawan lama dan juga para atasan. Mereka merasakan kesedihan dan kebingungan dalam mengawali pekerjaan. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain.¹³ Allah berfirman:

¹²Al-Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 2, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kemenag RI, Bandung, 2011, hlm., 106.

¹³Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm., 118.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ



Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah (hikmah: ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik...”(An-Nahl:125).¹⁴

Selain itu, Allah mewajibkan kepada kaum muslimin untuk saling tukar pendapat (bermusyawarah) antara pimpinan dan bawahan dalam semua level manajemen dan kepemimpinan, serta untuk berbagai urusan. Menggunakan konsep musyawarah dan kerja sama merupakan salah satu metode untuk membina interaksi sosial. Dalam menjalankan pemerintahannya, Rasulullah selalu berpegang teguh pada konsep syura, dan meminta pendapat para sahabat yang memiliki keahlian dan pengalaman untuk menyelesaikan persoalan.¹⁵ Allah berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا
رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (Asy-Syura:38).

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, sesuatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek

¹⁴Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 125, *Op. Cit.* hlm., 281.

¹⁵Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, *Op. Cit.* hlm., 96.

dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.¹⁶

Swastha dan Sukotjo yang dikutip oleh Eka Cahyani dkk. menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor di dalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.¹⁷

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁸ Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.¹⁹

Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar karyawan yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

¹⁶Diana Khairani, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1, Tahun 2013, hlm., 19.

¹⁷Eka Cahyani dkk., *Op. Cit*, hlm., 3.

¹⁸Alex Sumaji, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm., 184.

¹⁹Diana Khairani, *Op. Cit*, hlm., 19.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Manullang yang dikutip oleh Eka Cahyandi dkk., bahwa adanya lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efesiensi kerja, yaitu “peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan yang terjaga.”²⁰ Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tata ruang kerja yang tepat

Sebuah perusahaan hendaknya merencanakan terlebih dahulu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan begitu sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.²¹

²⁰Eka Cahyani dkk., *Op. Cit*, hlm., 3.

²¹Hairil Anwar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*, E-journal Ilmu Pemerintahan, Nomer 1, Tahun 2013, hlm., 351.

2. Pewarnaan

Dalam masalah lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna, sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin/lembut, misal coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda, dan sebagainya.

Pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang mereka pakai, perlu mendapatkan perhatian.²²

3. Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan, yaitu: “kebersihan adalah pangkal kesehatan.” Dan dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapatkan perhatian. Dalam hadis Nabi dikemukakan antara lain: “kebersihan adalah sebagian daripada iman.”

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

Kebersihan lingkungan bukan hanya seperti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya. Untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus,

²²Alex Sumaji, *Op. Cit*, hlm., 185.

dimana untuk masalah biaya harus pula dipertimbangkan. Akan tetapi kebersihan di sini bukan hanya semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

Untuk menimbulkan udara yang cukup, hal pertama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar, dengan ventilasi yang lebar akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafon rendah. Selain itu maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.²³

5. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Misalnya dengan kaca buram atau membuat konstruksi

²³*Ibid.* hlm., 193.

sedemikian rupa sehingga masuknya sinar matahari tidak langsung. Akan tetapi bila masuknya sinar matahari terlalu banyak akan menimbulkan efek negatif, maka di sini perlu tambahan penerangan lampu listrik atau lampu lainnya.

Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja. Pada saat ini neon misalnya, menimbulkan penerangannya kuat tetapi menghemat *watt*. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Harus selalu diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa kegelisahan. Tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

6. Musik

Telah diakui bahwa sebenarnya musik akan berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Ketika dalam sebuah perusahaan diperdengarkan musik yang menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Namun dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan adalah negatif.²⁴

7. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja

²⁴ *Ibid.* hlm., 194.

dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.²⁵

8. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Gangguan ini sering kali didiamkan saja walaupun tidak ada perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu. Yang dimaksud dengan kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.²⁶

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Eka Cahyani dkk., kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Sirkulasi udara
4. Tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari)
5. Pewarnaan
6. Peralatan kerja yang tersedia²⁷

Sedangkan faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja non fisik serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

²⁵Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Volume 9 Nomer 1, Februari 2015, hlm., 47.

²⁶Hairil Anwar, *Op. Cit*, hlm., 351.

²⁷Eka Cahyani dkk., *Op. Cit*, hlm., 3.

1. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.²⁸

3. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi

²⁸Nela Pima dkk., *Op. Cit*, hlm., 3.

seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, berisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya.²⁹ Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّدَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashass ayat: 77).³⁰

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.³¹

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

²⁹Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2007, hlm., 184.

³⁰Al-Qur'an Surat Al Qashass Ayat 77, *Op. Cit*, hlm., 394.

³¹Robbert dan Jhon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm., 82.

target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.³²

Kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia.³³

Salah satu definisi tentang kinerja karyawan disampaikan oleh Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Zainul Hidayat bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.³⁴ Dalam bukunya, Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.³⁵

³²Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm., 187.

³³Diana Khairani, *Op. Cit*, hlm.,19.

³⁴Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944, hlm., 84.

³⁵Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm., 121.

2. Kinerja Individu

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

a) Kemampuan dan keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.³⁶

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam

³⁶Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm., 10.

pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.³⁷

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas.³⁸

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan

³⁷*Ibid*, hlm., 10.

³⁸*Ibid*, hlm., 12.

untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya.

3. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:³⁹

1. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja
2. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan
3. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan
4. Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan dan pendidikan.

³⁹*Ibid*, hlm., 13.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Heny Sidenti ialah: Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Sedangkan menurut Ruky yang dikutip oleh Heny Sidenti, ada enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut.

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.⁴⁰

Menurut Bernandian dan Russel yang dikutip oleh Zainul dan M Taufiq, ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

⁴⁰Heny Sidenti, *Op. Cit*, hlm., 46.

3. *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out pou lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, tehnologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, adalah tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.⁴¹

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Orang yang berprestasi dan memperoleh penghargaan dari atasan atau masyarakat cenderung untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi tersebut. Untuk itu perlu standar pengukuran, supaya dapat secara objektif dan adil membedakan pekerja yang berprestasi tinggi dan pekerja yang memiliki kinerja rendah.⁴²

⁴¹Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Op. Cit*, hlm.,85.

⁴²Payaman J. Simanjuntak, *Op. Cit*, hlm., 103.

Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh rencana kinerja telah dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan pembinaan kinerja telah dicapai. Evaluasi kinerja tersebut sekaligus harus mampu mengindikasikan masalah-masalah yang telah dihadapi. Faktor yang menjadi kendala dalam kinerja antara lain:

1. Koordinasi aktifitas kerja yang kurang baik antar pekerja
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan
3. Bahan berkualitas rendah
4. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
5. Sumber daya keuangan yang kurang memadai
6. Supervise yang lemah
7. Tidak ada kerjasama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan
8. Pelatihan yang kurang memadai
9. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan
10. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising, dll.)
11. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik⁴³

5. Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut islam pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya, atau oleh masyarakat, juga meskipun tidak satu pun dari makhluk Allah, termasuk hewan, dapat memanfaatkannya. Ia tetap

⁴³Kaswan, *Op. Cit*, hlm., 190.

wajib bekerja kerana bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada-Nya.⁴⁴ Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri alasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Al-Nahl: 97).⁴⁵

Norma penting dalam berproduksi setelah wajib bekerja adalah ketekunan dalam bekerja. Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain, bekerja dengan tekun dan menyelesaikannya dengan sempurna. Menurut islam, tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.⁴⁶

Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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” (At-Taubah: 105).⁴⁷

⁴⁴Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, *Op. Cit*, hlm., 121.

⁴⁵Al-Qur’an Surat Al-Nahl Ayat 97, *Op. Cit*, hlm., 278.

⁴⁶Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 1997, hlm., 111.

⁴⁷Al-Qur’an Surat At-Taubah Ayat 105, *Op. Cit*, hlm., 203.

D. Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan beberapa penelitian yang berhubungan dengan *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan kinerja, yaitu:

1. Penelitian oleh Eka Cahyani, M. Al Musadiq, Ika Ruhana (2014), tentang Pengaruh *Human Relations* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan judul yang akan penulis teliti, yaitu membahas *human relations*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Yang membedakan dalam penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tetapi dalam penelitian yang akan penulis teliti hanya membahas lingkungan kerja fisik saja.

2. Soleh Rosyad, Wildan, Munajat, Eris Harismasakti (2013), tentang Pengaruh *Human Relations* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Lebak.

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa *human relations* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Artinya jika *human relations* meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *human relations* terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak (H1) diterima. *Human relations* dengan mengaitkan komitmen aktif dan perilaku kewarganegaraan dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 54,76% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan judul yang akan penulis teliti, yaitu membahas tentang *human relations*. Sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu tidak membahas lingkungan kerja serta kinerja karyawan, tetapi membahas prestasi kerja.

3. Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan judul yang akan penulis teliti, yaitu membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan penelitian yang akan penulis teliti

hanya membahas lingkungan kerja fisik saja, selain itu penelitian terdahulu tidak membahas *human relations*.

4. Penelitian oleh Heny Sidanti (2015), tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerjasama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, ini terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t hitung lebih besar dari t tabel.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan judul yang akan penulis teliti, yaitu membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Yang membedakan dalam penelitian terdahulu membahas disiplin kerja, motivasi kerja namun penulis tidak membahas variabel tersebut tetapi membahas *human relations*.

5. Penelitian oleh Diana Khairani Sofyan (2013), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan judul yang akan penulis teliti, yaitu membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya dalam penelitian terdahulu tidak membahas *human relations* tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan penulis membahas variabel tersebut.

E. Kerangka Pikir

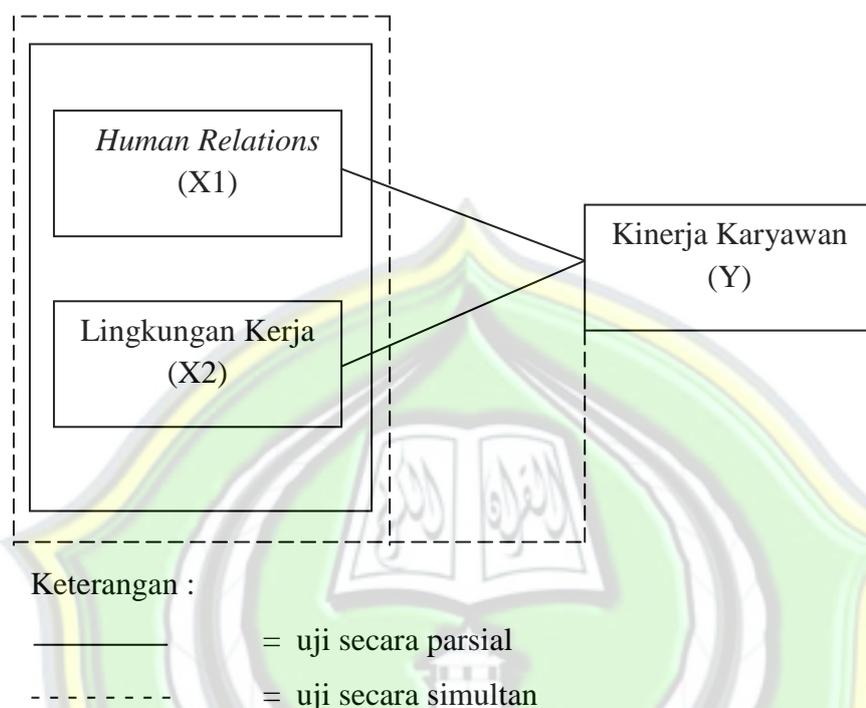
Human relations dalam bekerja diartikan sebagai interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. *Human relations* dapat memberikan kontribusi yang baik bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi merupakan faktor kritis bagi keberhasilan tim. Jika anggota kelompok berkomunikasi dengan baik, maka perusahaan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berhasil.

Selain *Human relations* lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:⁴⁸

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2015, Cet. 19, hlm.. 60.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



F. Hipotesis

1. Pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan

Human relations adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Penelitian Soleh Rosyad, Wildan, Munajat, Eris Harismasakti (2013), diketahui bahwa *human relations* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Hubungan positif memberikan arti bahwa semakin baik *human relations* di dalam organisasi maka kinerja

karyawan semakin baik sehingga prestasi kerja karyawanpun akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H₁ : *Human relations* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi fisik lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kondisi fisik lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja.

Penelitian Diana Khairani Sofyan (2013), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.

3. Pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Stoner kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama, yaitu *Personal* faktor yang ditunjukkan oleh

tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Kedua *Leadership* faktor yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Ketiga *Team* faktor yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga secara tidak langsung dipengaruhi oleh *human relations* dan lingkungan kerja.

Penelitian Eka Cahyani, M. Al Musadiq, Ika Ruhana (2014), menyimpulkan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H₃ : *Human relations* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.