

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad)¹. Sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al-Maidah: 1.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اٰحَلَّتْ لَكُمْ بِهَيْمَةِ الْاَنْعٰمِ اِلَّا مَا يُتْلٰى
عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحْلٰى ۗ اَلصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu, (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*²

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.³

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang professional.⁴

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 85

² Al-Qur'an, Surat Al-Maidah ayat: 1, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI, 1989, hlm. 156.

³ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 66-67.

⁴ Syarafuddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm. 56.

Menurut Sunarto, komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.⁵

Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan.⁶

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas menurut peneliti komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Meyer, Allen, dan Smith dalam Spector mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:⁷

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan.

Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran

⁵ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, AMUS Yogyakarta & Aditya Media, Yogyakarta, 2005, hlm. 56.

⁶ Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam*, Jurnal EQUILIBIRIA, Vol. 3 No. 2, 2016, hlm. 8.

⁷ Sopiah, *Op. Cit.*, hlm. 157.

bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Ketiga komponen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:⁸

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya

⁸ *Ibid.*, hlm. 163.

komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.⁹

4. Komitmen Organisasi Menurut Islam

Yang dimaksudkan dengan *commitment* (dari bahasa latin: *committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad).¹⁰

Daniel Goldman melaporkan hasil penelitiannya bahwa orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Mereka bersedia menempuh perjalanan lebih panjang. Seperti kerikil yang dilontarkan ke tengah kolam, karyawan yang berkomitmen tersebut menyebarkan riak-riak perasaan kebahagiaannya ke seluruh lingkungan perusahaan. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang lain yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stress.

Kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kemauan keras (azam) yang dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang-orang yang berhasil adalah individu yang mau bekerja keras, tahun uji dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya.¹¹ Al-Qur'an dalam surah Ali Imran ayat 159 menyatakan bahwa:

⁹ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hlm. 168.

¹⁰ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hlm. 85.

¹¹ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 317.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu ma’afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, sesuatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.¹²

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugasnya sehari-hari.¹³ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidajelasan tugas dan tanggungjawab.¹⁴

Lingkungan kerja merupakan pengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat yaitu

¹² Diana Khairani, Pengaruh *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1, Tahun 2013, hlm. 19.

¹³ Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 139.

¹⁴ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 201.

lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembapan, sirkulasi udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan), dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).¹⁵ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁶

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.

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, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, 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:

¹⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 169.

¹⁶ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia*, Ghalia, Jakarta, 1992, hlm. 183.

a. 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 dari 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, di mana 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.

b. 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 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 memoengaruhi pula pertukaran udara yang ada.¹⁷

c. Penerangan

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

Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Misalnya dengan kaca buram atau membuat kontruksi 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 yng 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 lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.¹⁸

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 193.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 194.

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

a. 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.

b. Hubungan antara 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.¹⁹

3. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

a. Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang

¹⁹ Nela Prima dkk., *Op. Cit.*, hlm. 3.

harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.²⁰

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, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, beirisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal.²¹

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ ۗ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

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,*

²⁰ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta, Lantabora Press, 2005, hlm. 19-20.

²¹ Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2007, hlm. 184.

*Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashass ayat: 77).*²²

C. Kinerja Karyawan

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.²³

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.²⁴

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk pada suatu pencapaian karyawan akan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memilih derajat kesediaan dan tingkat keterampilan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman mengerjakannya.²⁵

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara

²²Al-Qur'an Surat Al Qashass Ayat 77, *Op. Cit.*, hlm. 623.

²³ Robbert dan Jhon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 82.

²⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 187.

²⁵ Hersey dan Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pendayagunaan SDM*, Erlangga, Jakarta, 1995, hlm. 406.

otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁶ Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.²⁷ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan.²⁸ Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.²⁹ Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 153.

²⁷ Khaerul Umam, *Op. Cit.*, hlm. 188.

²⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 75.

²⁹ Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 103.

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Kinerja Individu

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

a. Kompetensi Individu

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

1) 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.³⁰

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

2) 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.³¹

b. 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.³²

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan

³⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 10.

³¹ *Ibid.*, hlm. 10.

³² *Ibid.*, hlm. 12.

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 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.

c. 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:³³

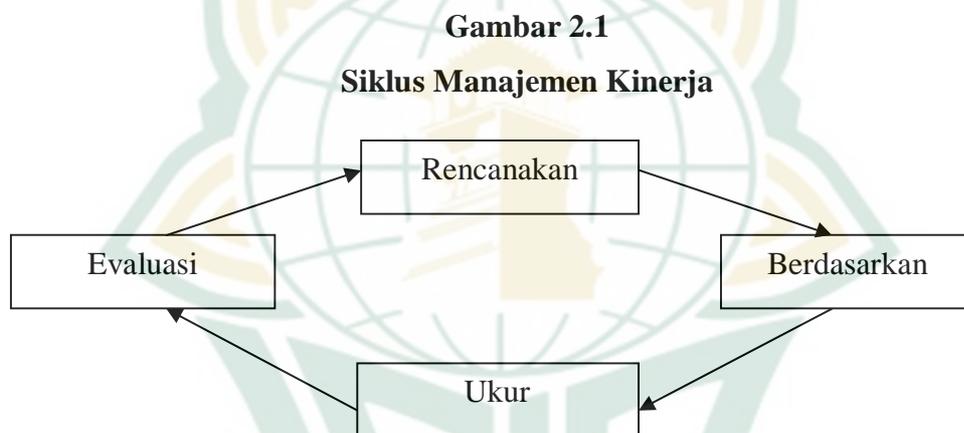
- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan

³³ *Ibid.*, hlm. 13.

- 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.

3. Siklus Manajemen Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut:³⁴



Melihat gambar di atas, dapat dipahami siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:

- a. Merencanakan, menyepakati sasaran, target berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
- b. Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai program khusus peningkatan dan pengembangan.
- c. Ukur, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.

³⁴ Sunarto, *Op. Cit.*, hlm. 153.

- d. Evaluasi, mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:³⁵

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Faktor terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensikerja secara maksimal.

Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikolog; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau

³⁵ Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 87-88.

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.³⁶

Evaluasi kerja 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:

- a. Koordinasi aktifitas kerja yang kurang baik antar pekerja
- b. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan
- c. Bahan berkualitas rendah
- d. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
- e. Sumber daya keuangan yang kurang memadai
- f. Supervise yang lemah
- g. Tidak ada kerjasama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan
- h. Pelatihan yang kurang memadai
- i. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan
- j. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising, dll.)

³⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 103.

k. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.³⁷

6. Kinerja dalam Perspektif Islam

Bekerja adalah sebagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:³⁸

a. Tekun bekerja adalah kewajiban keagamaan

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut Islam tekun belajar merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim

b. Tekun, ciri muslim yang taqwa

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan taqwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja yaitu “Keridhaan Allah”. Keridhaan Allah tidak kan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Pekerja mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapatkan ridho Allah. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap, giat, dan tekun.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٠﴾

³⁷ Kaswan, *Op. Cit.*, hlm. 190.

³⁸ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 112-116.

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”.(Q.S. at-Taubah : 105)³⁹

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini dijelaskan secara ringkas penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja kerja, dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2)lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3)keyakinan diri memoderasi	Persamaan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja	Perbedaannya adalah penelitian ini membahas hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan penulis membahas pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan

³⁹ Al-Qur’an Surah An-Nahl Ayat 125, *Op. Cit.*, hlm. 298.

			<p>hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan,</p> <p>4)keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan,</p> <p>5)variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁰</p>	<p>kerja terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	--

⁴⁰ Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 63.

2	Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Telkomsel Cabang Batam Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan	Persamaan penelitian penulis sama- sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja, komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan	Perbedaannya adalah penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penulis membahas pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
---	--	---	---	---	--

			kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. ⁴¹		
3	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Bappeda. ⁴²	Persamaan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja	Perbedaannya adalah penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan penulis membahas pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

⁴¹ Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora, *Op.Cit.*, hlm. 19.

⁴² Diana Khairani Sofyan, *Op. Cit.*, hlm. 95.

4	Franli Londo, Bernhard Tewel, Farlance S. Rumokoy (2016)	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNK Sulotgo Kantor Ousat Manado	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulotgo Kantor pusat Manado. ⁴³	Persamaan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel komitmen	Perbedaannya adalah penelitian ini membahas pengaruh lingkungan organisasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penulis membahas pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Nella Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kantor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja	Persamaan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja	Perbedaannya adalah penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

⁴³ Franli Londo, bernhard Tewel, Farlance S. Rumokoy, *Op. Cit.*, hlm. 143.

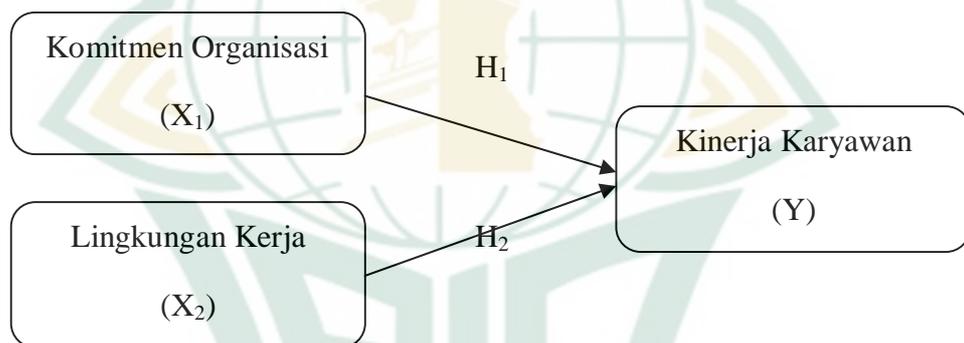
		Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 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	karyawan	karyawan sedangkan penulis membahas pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
--	--	---------------------------------------	---	----------	---

			signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴⁴		
--	--	--	---	--	--

E. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya business research mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan masalah ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Anggapan atau asumsi dari suatu hipotesis juga merupakan dasar pembuatan keputusan harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil obeservasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, *Op. Cit.*, hlm. 134.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 160) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya.⁴⁵

Dalam penelitian ini Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina (2015), tentang “Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Manado”. Diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut. Dan komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan atau yang paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.⁴⁷

Dalam 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 signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.⁴⁸

⁴⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 187-188.

⁴⁶ Nazmi Sarah Lukman, Adolfina, *Op. Cit.*, hlm. 1013.

⁴⁷ Ridwan Baraba, Esti Margayanti, Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 67.

⁴⁸ Diana Khairani Sofyan, *Op. Cit.*, hlm. 89.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT MADE Demak.

