REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugasnya sehari-hari.[1] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.[2]

Lingkungan kerja merupakan pengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembapan, sirkulasi udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan), dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).[3] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.[4]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik dimana karyawan menjalankan tugasnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan

---

[1]Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 139

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

[3]Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi,* Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 169

[4]Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia,* Ghalia, Jakarta, 1992, hlm. 183

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/krasan, dan lain sebagainya.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/krasan, dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

1) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya.
2) Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, sarana kegiatan, koperasi sampai pada kamar kecil.
3) Kondisi kerja, seperti suhu ruangan, penerangan dan ventilasi udara.
4) Hubungan personal, yang meliputi kerjasama antar pengelola dan atasan.[5]

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pada umumnya unsur-unsur lingkungan kerja meliputi: tata ruang, hiasan dinding, cahaya penerang, keadaan, warna tempat kerja, keadaan udara, keadaan suara, dan sebagainya. Kondisi kerja fisik lingkungan kerja adalah kondisi ruangan, baik di kantor maupun di pabrik, faktor keselamatan, ventilasi kebersihan lingkungan, dan ruang kerja yang cukup luas.[6]

Ditegaskan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan apalagi waktu jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan

---

[5]*Ibid*, hlm. 44-45
[6]Sondang P. Siagan, *Op. Cit,* hlm. 139

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

kerja yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan bekerja, tetapi pula akan menaikkan efisiensi.[7]

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi: peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pengelolaan bekerja meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembapan dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan non-fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib), dan kebijakan perusahaan.[8]

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motif, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat

[7]Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996, hlm. 115
[8]Alex Niti Semito, *Op. Cit,* hlm. 189

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.[9]

Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif dan reaksi untuk mencapai tujuan.[10]

Motivasi adalah "pendorong" suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.[11]

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.[12] Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.[13]

b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannnya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis – jenis motivasi kerja karyawan tersebut adalah:[14]

1) Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan. Seperti:

---

[9]Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 71

[10]Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2009, hlm. 173

[11]M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan,* Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996, hlm. 71

[12]Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 184

[13]Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,* Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 155

[14]Sumaryati, Yeti, Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja, Bandung: Armico, 2009, hlm. 112

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. Insentif yang bersifat material, seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari.
b. Insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

2) Carrot and Stick Approach

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrot and stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

3) Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan ang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubngan antar individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenanganyang tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

4) Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias *inspection and on the spot check*.

5) Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta control dari atasan maupun perusahaan. Konsep disiplin juga bisa dilakukan dengan beberapa jalan, seperti:

a. Pembinaan disiplin secara otoritas, ini dilakukan dengan penciptaan disiplin dengan jalan pemberian perintah yang harus dilaksanakan tanpa adanya alternatif keputusan.
b. Pembinaan disiplin secara bebas (*anarchi*), adalah bentuk disiplin dimana bawahan dapat menentukan bentuk disiplin yang dikehendakinya, sedangkan pihak atasan menerima apa saja kemauan dari bawahannya.
c. Pembinaan disiplin secara demokratis, adalah bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan memperhatikan kondisi dan situasi dari bawahan. Akan tetapi, tetap tidak meninggalkan prinsip legalitas yang berlaku pada perusahaan dan Negara.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, diantaranya:

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2) Berani mengambil risiko.
3) Memiliki tujuan yang realistis.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.[15]

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan Teori Motivsi McClelland sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2007):

1) Inovasi

   Sebagai proses dan/ atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/ atau jasa), proses, dan/ atau sistem yang baru atau secara signifikan (terutama ekonomi dan sosial).
2) Kreativitas

   Tindakan membuat sesuatu yang baru.
3) Umpan balik

   Proses dimana sebagian dari *output* di-loloh-balik-kan ke bagian *input*.
4) Tantangan

   Usaha yang bertujuan menggugah atau menguji kemampuan seseorang.
5) Semangat kerja

   Kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

[15]Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Op. Cit*, hlm. 166

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. **Disiplin Kerja**

a. **Pengertian Disiplin Kerja**

Istilah disiplin berasal dari bahasa Latin *"disciplina"* yang menunjuk kepada kegiatan belajar dan mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris *"disciple"* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Dalam kegiatan belajar tersebut, bawahan dilatih untuk patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemimpin.[16]

Disiplin adalah sikap kesediaan jika kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya.[17] Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merasa akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.[18] Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.[19] Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

---

[16]Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Belajar Siswa.* Grasindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 75

[17]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 83

[18]T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta, 2004, hlm. 105

[19]Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 134

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dari pendapat beberapa ahli dapat dikatakan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

   Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

   Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

   Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.

Seorang karyawan tidak akan puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya.
- Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

c. Indikator Disiplin Kerja

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, menurut Soejono (1997) adalah:

1) Tepat waktu

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2) Menggunakan perlengkapan kerja dengan baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3) Hasil kerja memuaskan

4) Cara kerja sesuai perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem *internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman mengerjakannya.[20]

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara 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 dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.[21] 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.[22] Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab 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 tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.[23] Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan

---

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

[21]Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 153

[22]Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi,* Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 188

[23]Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 75 .

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.[24] 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.

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.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain:[25]

1) Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Pengukuran kuantitatif melibatkan

---

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

[25]Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam; Pendekatan Teoretis,* Prenada Media Gorup, Jakarta, 2008, hlm. 467

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4) Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

http://eprints.stainkudus.ac.id

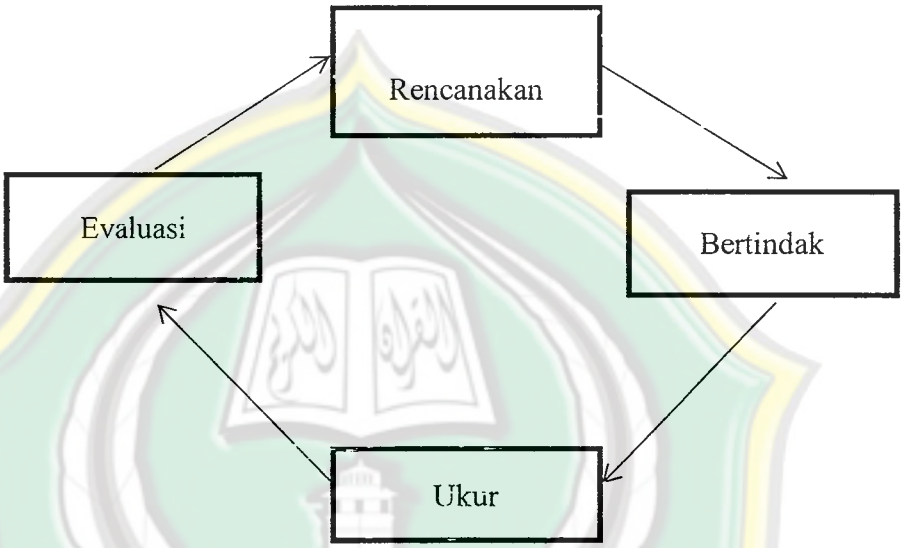
REPOSITORI STAIN KUDUS

c. **Siklus Manajemen Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut:

Gambar 2.1

Siklus Manajemen Kinerja



Melihat gambar di atas, dapat dipahami bahwa siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:[26]

1) Merencanakan, menyepakati sasaran, target berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
2) Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai program khusus peningkatan dan pengembangan.
3) Ukur, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai deengan apa yang seharusnya dicapai.
4) Evaluasi, mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

[26]Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Aditiya Media dan Amos, Yogyakarta, 2005, hlm. 153

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang mau berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka. Melalui firman Allah SWT yang berbunyi:

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِإِيمَٰنِهِمْ تَجْرِى مِن تَحْتِهِمُ ٱلْأَنْهَٰرُ فِى جَنَّٰتِ ٱلنَّعِيمِ ۝٩

Artinya: *"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka yang diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai-sungai didalam surga yang penuh kenikmatan."* (Qs. Yunus:9)[27]

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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:[28]

1) 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.

2) Faktor Motivasi

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

[27]Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 280

[28]Mangkunegara, *Op. Cit*, hlm. 87-88

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3) Sikap Mental

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

Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:[29]

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)*.

e. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Ilahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Ilahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.[30] Melalui firman Allah:

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِإِيمَٰنِهِمْ
تَجْرِى مِن تَحْتِهِمُ ٱلْأَنْهَٰرُ فِى جَنَّٰتِ ٱلنَّعِيمِ ۝٩

[29]Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 190

[30]M. Dawam Raharja, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hlm. 247

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Artinya: *"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai-sungai di dalam surga yang penuh kenikmatan."* (Yunus:9)[31]

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraaan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.[32]

Bekerja adalah bagian 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 Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:[33]

1) 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 bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.

---

[31]Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 280

[32]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1999, hlm. 253

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

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2) 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 akan 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 jujur, giat, dan tekun.

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ 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)[34]

3) Ketenangan jiwa dan istiqomah.

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan dengan ketenangan jiwa, kedamaian hati dan kelapangan dada dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhi segala macam larangan-Nya. Tidak diragukan ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.

[34]Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 273

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4) Nilai waktu bagi seorang muslim.

Mukmin adalah manusia yang paling menghargai nilai waktu. Waktu adalah nikmat yang harus disyukuri dan dipergunakan sebaik-baik mungkin. Umar bin Abdul Aziz berkata, "Sesungguhnya malam dan siang bekerja untukMu maka bekerjalah untuk-Nya".

B. Penelitian Terdahulu

1. "*Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT BUS Lasem*" bahwa secara simultan variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT. Bahwa secara parsial variabel *reward,* pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT.[35]
2. "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*" bahwa variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.[36]
3. "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*" bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah

---

[35]Sutono dan Iwan Suroso, "Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT BUS Lasem", *Analisis Manajemen,* Vol. 4, No. 1, Desember, 2009

[36]Sindi Larasati dan Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)", *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. V, No. 3, Desember 2014

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Motivasi karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang terbilang cukup signifikan dan berpengaruh positif dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.[37]

4. "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*", dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho 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.[38]
5. "*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*", berdasarkan hasil hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.[39]

Melihat dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini. Adapun perbedaannya adalah penelitian terdahulu memfokuskan pada lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

---

[37]Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", *Jurnal Ilmu Manajemen,* Vol. 1, No. 4, Juli 2013

[38]Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA" *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2 No. 1, 2013

[39]Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Oktober 2012

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

karyawan. Sementara persamaannya adalah sama-sama penelitian kuantitatif dan memfokuskan pada kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 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.[40] Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab 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.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan menggerakkan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

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

[40]Khaerul Umam, *Op. Cit,* hlm. 188

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dibebankan.[41] Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Hal ini semua akan memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, juga dipengaruhi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.[42] Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.[43] Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.[44] Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas di atas, maka selanjutnya kerangka pemikirannya adalah:

---

[41]Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia,* Gnalia, Jakarta, 1992, hlm. 183

[42]Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 184

[43]T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta, 2004, hlm. 105

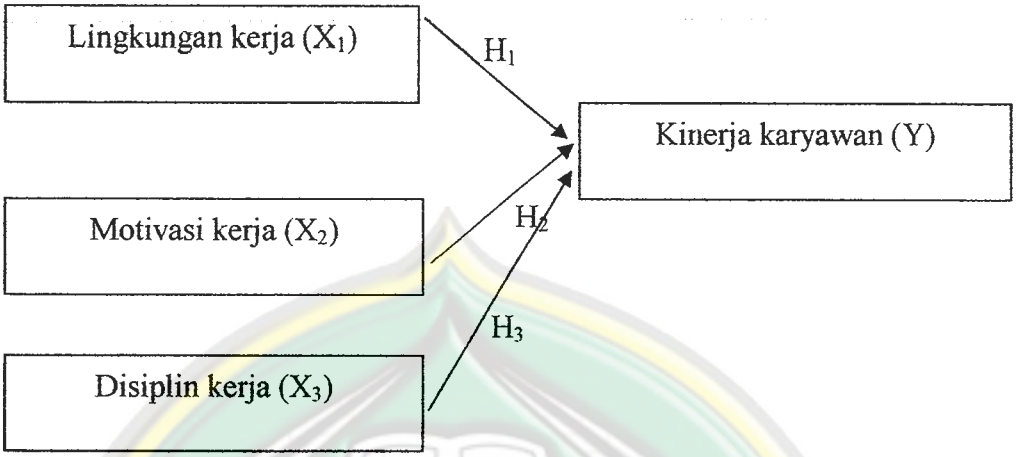
[44]Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 134

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 2.2

Model Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.[45] Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja dan hubungan personal.

[45]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2008, hlm. 96

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal ini sesuai dengan penelitian Diana Khairani Sofyan pada tahun 2013, mengatakan bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kinerja kerja pegawai, hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho 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.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang pada tahun 2014, mengatakan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: tepat waktu, menggunakan perlengkapan dengan baik, hasil kerja memuaskan, cara kerja sesuai perusahaan dan tanggung jawab.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal ini sesuai dengan penelitian Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna pada tahun 2012, mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

Jadi, hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

http://eprints.stainkudus.ac.id