

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Miftah Farid Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif).

Sedangkan motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).¹

Menurut Robert Heller, “motivasi adalah keinginan untuk bertindak”. Motivasi yaitu suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.²

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan perilaku dan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Stephan P. Robbins menyatakan “motivasi yaitu sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*)

70. ¹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009),

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013), 379.

individu menuju pencapaian tujuan”. Intensitas menunjukkan keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, menurut Jerald Greenberg dan Robert Baron, “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Membangkitkan kaitannya dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.³

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya hanya semata-mata mencari ridho Allah SWT. Firman Allah dalam surat At-Taubah sebagai berikut:

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 379.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105).⁴

b. Ciri-Ciri Orang Memiliki Motivasi Bekerja

Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut:

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan.

2) Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif.

3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang

⁴ Al-Qur'an, at-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an Al Karim Dan Terjemahnya*, (Bogor: Kementrian Agama Republik Indonesia, HALIM, 2007), 203.

dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.⁵

c. Tujuan Motivasi

Ahli dibidang manajemen sumber daya manusia, Saydan mengemukakan tujuan motivasi kerja adalah:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Mengubah perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, mereka akan tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Untuk mencapai keberhasilan suatu program perubahan maka setiap orang harus siap dan mampu merubah perilakunya. Hal ini sangat bergantung pada apa yang mempengaruhi perilaku dan apa pula yang mendorong seseorang untuk berubah.

- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas. Sehingga dengan memperlakukan karyawan dengan baik dan wajar, mereka mampu termotivasi yang akhirnya dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

- 3) Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja yang dilakukan untuk mencakup disiplin waktu, menyelesaikan tanggung jawab, team work, dan lainnya. Disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka

⁵ Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*, Vol. 2, (2015): 535.

disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

4) Meningkatkan prestasi kerja

Sebagai manusia, keinginan untuk berprestasi merupakan suatu yang pasti mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaannya. Dan pencapaian prestasi akan mendorong tugas-tugas selanjutnya. Dengan begitu prestasi yang dicapai akan membentuk pribadi positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang lebih menantang.

5) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam suatu pekerjaan, ada kalanya seorang pegawai ingin mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan hanya atas hasil kerja yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap pegawai ingin ikut sertakan dalam organisasi dan ingin diakui sebagai seorang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya.

6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising, maka semua pegawai akan termotivasi untuk bekerja giat yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.⁶

d. Indikator Motivasi

- 1) Pemberian intensif kepada karyawan berprestasi.
- 2) Pemberian penghargaan berupa jabatan.
- 3) Bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan.
- 4) Pemberian upah atau gaji secara tepat waktu.
- 5) Pemberian upah atau gaji sesuai tingkat jabatan.

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, raja GrafindoPersada, 2013), 292-296.

- 6) Keamanan pekerjaannya.⁷
2. Lingkungan Kerja
- a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam suatu perusahaan 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 adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.⁸

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.⁹

Menurut Sedarmayati, “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok”.¹⁰

Secara teoritis menurut A.A Gondokusumo yang dikutip oleh Sonny Koeswara dan Hery Budianto, “lingkungan kerja merupakan kondisi

⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2011), 351.

⁸ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), 97.

⁹ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 97.

¹⁰ Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasta, Arik Prasetyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, (2014): 2.

konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi seseorang.”¹¹

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

¹¹ Sony Koeswara, Hery Budianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta”, *Jurnal PASTI*, Vol.4, (2011): 27.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya miskomunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya harus saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.¹²

c. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah:

1) Penerangan

Dalam suatu perusahaan dengan pasti adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Dalam pekerjaan sepanjang hari karyawan rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, sedangkan penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini dikarenakan

¹² Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan": 3.

penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

2) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dikatakan nyaman dimana ada beberapa faktor, salah satu faktornya adalah suhu udara. Suhu udara di ruang kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan supaya karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya keselamatan kerja dan gangguan keamanan untuk semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang penting yang digunakan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang digunakan untuk lalu lalang para karyawan sebaiknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.

4) Hubungan karyawan dengan pimpinan atau atasan dengan interaksi yang baik pada pimpinan atau atasan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.

5) Hubungan sesama rekan kerja

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama rekan kerja karyawan, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah antar sesama. Sebab dengan adanya hubungan pada karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan tersebut.¹³

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), 46.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan untuk mentaati peraturan norma sosial dan organisasi. Dengan itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, adapun pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaan diperlukannya disiplin semua anggota organisasi. Disiplin dikatakan sebagai sarana untuk mendidik dan melatih orang-orang terhadap peraturan-peraturan supaya ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan supaya karyawan mau berbuat seperti apa yang dikatakan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹⁴

Menurut Singodimedjo, “disiplin kerja adalah sikap kesediaan untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”¹⁵ Menurut Fathoni, “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.¹⁶

Pendapat tentang disiplin yang lain menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik memperlihatkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap

¹⁴ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2001)

¹⁵ Markum Singadimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), 45.

¹⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

peraturan dan syarat-syarat lain yang masih berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar-kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan di perusahaan memenuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Ada-tidaknya keteladanannya pimpinan dalam perusahaan
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam lingkungan perusahaan bagi karyawan, karena semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan dari perusahaan.
- 3) Ada-tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 Pembinaan disiplin tidak dapat akan terlaksana dalam perusahaan, apabila aturan tidak ada yang benar tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
 Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk disiplin dan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada-tidaknya pengawasan pimpinan
 Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan terhadap karyawannya.

6) Ada-tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan pekerjaan yang menantang, penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.¹⁷

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya:

1) 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. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, berdisiplin baik, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Dan apabila teladan pimpinan kurang baik, kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Keadilan

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

¹⁷ Sutrisno Adi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*, (Jakarta: kencana, 2009), 89-92)

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang memimpin dengan cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

4) Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif serta langsung mengawasi sikap, perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu siap hadir di tempat kerja supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, petunjuk, pengarahan, bimbingan, dan pengawasan dari atasannya.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas dan berani bertindak untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan begitu, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.¹⁸

¹⁸ H Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 194.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seorang karyawan yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah 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.¹⁹ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.²⁰

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku dan prestasi yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²¹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

¹⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Bumi Aksara, 2006), 121.

²⁰ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 165.

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 309.

1) Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

2) Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang diukur bagaimana yang termasuk baik dan buruknya karyawan. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

3) Manajemen

Proses ini merupakan hasil tindak lanjut dari hasil kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.²²

Dalam perspektif Islam penilaian kinerja ini banyak dijelaskan dalam Al-Qur'an diantaranya QS. Ash-Shaff : 2-3, yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٢﴾

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٣﴾

Artinya : ”Wahai orang-orang yang beriman kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.”²³

²² Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”, *AGORA*, Vol.3, No.2, (2015): 40.

²³ Hasan Baharun, “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage pada Lembaga Pendidikan Islam”, *Journal at Tajdid*, Vol. 5, No. 2, (2016): 254.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain ditentukan oleh Amstrong dan Baron dalam bukunya Wibowo, yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh kompetensi yang dimiliki, tingkat ketrampilan, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas bimbingan dorongan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh tim kerja atau rekan kerja.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situasional*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.²⁴

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka masing-masing. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali, 2013), 100.

2) Ketetapan Waktu (*Promptness*)

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana yang ditentukan agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus disuruh atau bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diterapi atau diintervensi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan seseorang.

5) Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya dan saran dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.²⁵

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu banyak yang meneliti variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Peneliti-peneliti terdahulu yaitu:

²⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara, 2001), 51

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Sekarang
1.	Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M.Djudi Mukzam (2015) “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan : Penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu variabel insentif terhadap kinerja karyawan.
2.	Yahyo Yahyo, Handoyo Djoko Waluyo, Reni Shinta Dewi (2013) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan : Penelitian ini lebih

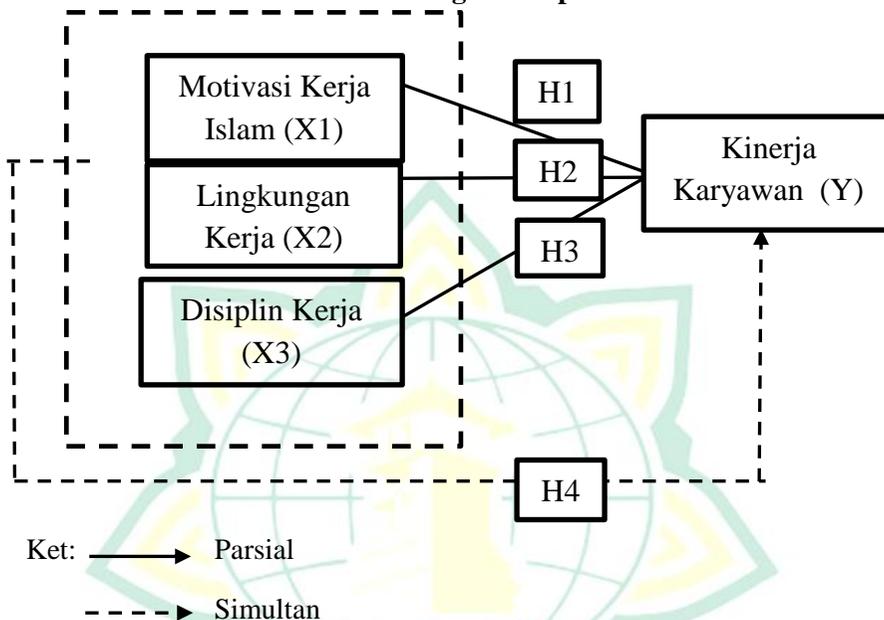
	Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”		dititikberatkan pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada varaiabel lain yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Yosoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : Keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada varaiabel lain yaitu variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4.	Bintang Yuniar, Naili Farida dan Widiartanto “Pengaruh Motivasi, Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan : Keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja,

	Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Kinerja Karyawan.	dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Jeli Nata Liyas & Reza Primadi (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan : Keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu tidak ada variabel lain.

C. Kerangka Berpikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan gambaran tentang pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari landasan teori diatas, maka penelitian menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penggunaan hipotesis dalam penelitian karena hipotesis sesungguhnya baru sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.²⁶

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara
Dalam jurnal penelitian Koko Happy Anggriawan, Djahmur Hamid, dan M.Djudi Mukzam,

²⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)* Edisi Kedua, (Jakarta: KENCANA, 2005), 86.

menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah memiliki pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0,008.²⁷

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis :

H1 : Motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Dalam jurnal penelitian Yosoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0,021.²⁸

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Dalam jurnal penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0.000.²⁹

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara.

²⁷ Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M.Djudi Mukzam, "Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, No.1 (2015): 53.

²⁸ Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*, No.1, (2018): 32.

²⁹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat", *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2, No.1, (2017).

4. Pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Dalam jurnal penelitian Bintang Yuniar, Naili Farida dan Widiartanto menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji signifikansi f yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0.000.³⁰

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis :

H4 : Motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara



³⁰ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* , Vol. 2, No.1, (2017).