

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat berdiri kokoh dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai. Akan tetapi, merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2008:10)**, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk sama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi dengan kata lain, fungsi manajemen sumber daya manusia lebih bersifat strategik.

##### **2.1.2 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Hasibuan (2008:21)**, Fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan

sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak-belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang- Undang No. 12 Tahun 1964.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Sedarmayanti (2010: 167)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok didalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma.

Menurut **Mangkunegara (2008: 67)**. kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut **Malthis dan Jackson (2009:378)**. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut **Rivai dan Basri (2005:14)**. 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.

Menurut **Mangkunegara (2006:67)**, berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### **2.2.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

#### 1) Tujuan Kinerja

Menurut **Wibowo (2011:48)**. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik

Menurut **Wibowo (2011:50)** Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain:

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

## 2) Sasaran Kinerja

Menurut **Wibowo (2011:63)**. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

### 2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu (**Griffin,2004:38**) yaitu:

- 1) Motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- 3) lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut **Simamora** dalam (**Mangkunegara : 2006**) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja :

- 1. Faktor individual yang terdiri dari :
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
- 2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Attitude
  - c. Pembelajaran



d. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. Job design

#### **2.2.4 Penilaian Kinerja**

Menurut **(Simamora,2004:338)**. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan.

Menurut **Siswanto (2003:234)**. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
  - b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
  - c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

#### 7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

#### 8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

Menurut **Slamet (2007:236)**, Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema.

Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk. Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang

dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri

### 2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Rivai dan Basri (2005:18)**. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan

Menurut **Rivai dan Basri (2005:18)**. Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: (1) tugas karyawan; (2) perilaku karyawan; dan (3) ciri-ciri karyawan.

#### 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

- Meningkatkan motivasi
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
- Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

#### 2) Manfaat bagi penilai (*supervisor/manajer/penyelia*)

- Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.

- Peningkatan kepuasan kinerja
  - Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
- 3) Manfaat bagi perusahaan
- Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
  - Meningkatkan komunikasi
  - Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi.

Menurut **Slamet (2007:237)**. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

### **2.2.6 Indikator Kinerja**

Menurut **Pemansari (2013)**, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Ektifitas
5. Kehadiran

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut **Mathis dan Jackson (2009:114)**. Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi

Menurut **Mangkunegara (2008:93)**, menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi

tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut **Veithzal (2004:455)**. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut **Rivai (2004:455)**. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut **(Hasibuan, 2010:141)**. Sedangkan dalam arti lain motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan

Menurut **Winardi** dalam **(Nuraini,2013:104)**. Motivasi adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorogan kepada orang lain.

Hal ini dilanjutkan oleh **Veithzal** dalam **(Kaswan,2011:83)**. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian diatas **Veithzal** dalam **(Kaswan,2011)**. Menyimpulkan motivasi sebagai berikut :

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu .
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dilihat bahwa pendapat dari para ahli pada dasarnya mempunyai inti yang sama yaitu bagaimana caranya memberikan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Motivasi menjadi hal yang penting karena motivasi suatu hal yang menyebabkan dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut **Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102)**, terdiri dari:

#### 1) Kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan hierki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

#### 2) Kebutuhan Keamanan, kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

#### 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

#### 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.



- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



**Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow**

**Sumber : Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102)**

### 2.3.3 Pendekatan-Pendekatan Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dirumuskan oleh para ahli motivasi. Beberapa diantaranya adalah:

#### a. Teori Kebutuhan

David Mccelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam perusahaan, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, kubituhan karyawan untuk memenuhi ambisinya dan selalu berusaha menjadi yang lebih baik dari anggota perusahaan lainnya.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk memiliki persahabatan dan bekerja sama dalam organisasi.

- 3) Kebutuhan dalam kekuasaan, kebutuhan untuk mendapatkan posisi dimana ia akan bisa dihargai, dihormati, memiliki, pengaruh sehingga dapat mengatur anggota lainnya  
(Sopiah,2008:174)

#### **b. Teori X dan Y**

Sedangkan Mc. Gregor, mengemukakan pendapatnya yang lebih dikenal dengan teori X dan teori Y Mc. Gregor, yang menyatakan:

Asumsi X mengenai manusia:

- 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
- 2) Pada umumnya manusia cenderung sedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja
- 3) Pada umumnya manusia kurang berambisi
- 4) Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka di atur dan di arahkan
- 5) Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi, oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Asumsi Y mengenai manusia:

- 1) Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif
- 2) Pada dasarnya manusia itu tidak malas kerja, tetapi suka bekerja
- 3) Pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaan
- 4) Pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi
- 5) Pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran (Soekidjo, 2009:118).

### 2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang mendukung pemberian motivasi, seperti yang dikatakan **Hasibuan (2007:102-103)**, walaupun setiap individu mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi dari perestasi yang diberikan serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka pihak pimpinan dapat meneliti faktor utama yang paling berperan dalam memotivasi kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan efektif.

Menurut (**Hasibuan, 2010:142**). Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani Menurut **Peterson dan Plowman** dalam **Hasibuan (2010:142)**: Orang termotivasi karena faktor-faktor berikut ini :

1. Keinginan untuk hidup (*The Desire To Live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi (*The Desire For Position*)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia termotivasi untuk bekerja.

3. Keinginan akan kekuasaan (*The Desire For Power*)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang memotivasi seseorang untuk mau bekerja.

#### 4. Keinginan akan pengakuan (*The Desire For Recognition*)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

### 2.3.5 Metode Motivasi

Menurut (Soekidjo, 2009: 129-130) ada dua metode motivasi, yaitu:

#### 1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

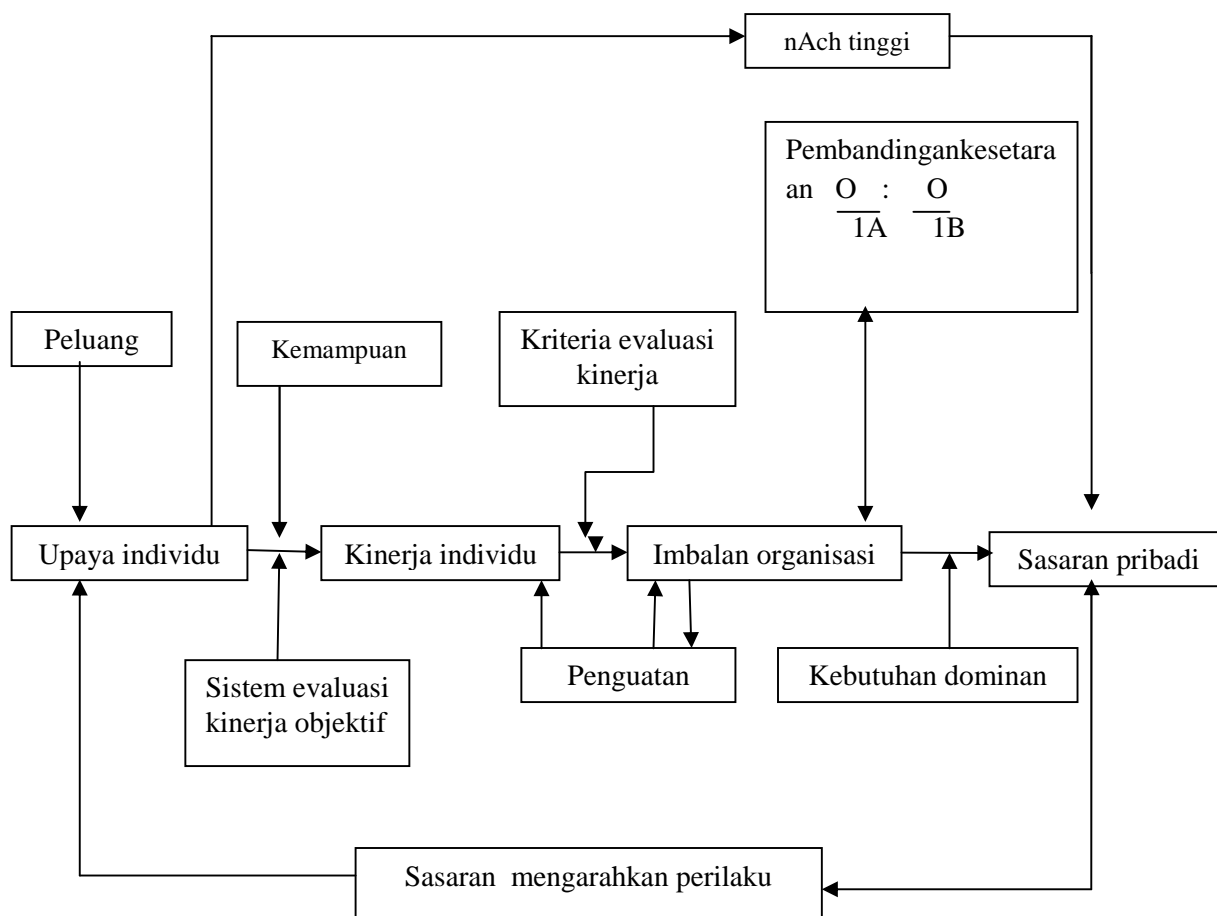
Motivasi langsung adalah pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, bonus dan sertifikat.

#### 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana prasarana tersebut karyawan akan merasa di permudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, upaya peningkatan motivasi seperti tersebut, dengan memberikan sesuatu kepada karyawan dipandang sebagai cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja.

Namun selain teori diatas, masih banyak lagi teori-teori motivasi lainnya. Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup untuk hidup perlu makan dan manusia normal

mempunyai harga diri. Jadi setiap karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik di atasnya. Dimana hal-hal yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan peningkatan kinerja sesuai dengan Teori Porter & Lawler dalam Robbins (2003).



**Gambar 2.2 Memadukan Teori-teori Kontemporer Motivasi**  
*Sumber: Porter dan Lawler dalam Robbins (2003:242)*

Berdasarkan bagan di atas bahwasanya ada hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan, serta imbalan dan pemuasan sasaran pribadi. Tiap hubungan ini, pada gilirannya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Agar upaya tersebut menghasilkan kinerja yang baik, individu itu harus mempunyai kemampuan prasyarat untuk berkinerja, sementara sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu harus dipersiapkan sebagai

setara dan objektif motivasi akan tinggi sampai pada derajat dimana imbalan yang diterima individu atas kinerjanya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan yang konsisten dengan sasaran pribadi individu tersebut.

Adapun tujuan motivasi Menurut **Hasibuan (2003:221)**, adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepemimpinan karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreatifkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
9. Meningkatkan efesiansi penggunaan alat-alat produksi dan bahan baku

Menurut **Isyandi (2004:133)**, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan- kebutuhan individu.
2. Tujuan–tujuan dan persepsi individu atau kelompok yang bersangkutan.
3. Dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan- tujuan tersebut dapat dicapai.

Berdasarkan dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memperlmasalahkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan suatu kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivas, diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas

kerja yang tinggi , dengan kata lain jika motivasi kinerja karyawan meningkat, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. 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 kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pihak pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Menurut **Nitisemito (2003:183)**, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Menurut **Irsyandi (2004:134)**. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut **Permansari (2013)**, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, bahkan betah bekerja.

Menurut **Mangkunegara (2005:17)**, lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif

Menurut **Isyandi (2004: 134)**, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja.

Menurut **Siagian (2006:63)**, Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bagunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan



- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Menurut **Nitisemito** dalam (**Nuraini,2013:97**). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **Sumarni** dalam (**Nuraini,2013:98**). Hal-hal yang erat hubungannya dengan lingkungan kerja perusahaan mencakup:

1. Penerangan, dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik, yang perlu diperhatikan agar sinar yang ada tidak terlalu silau atau sebaliknya.
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Ruang gerak,penempatan mesin dan alat produksi lainnya supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan/karyawan/pegawai dalam bekerja tidak terlalu sempit.

Menurut **Ahyari** dalam **Nuraini** secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, yaitu:

- a. Pelayanan karyawan.

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairah kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.

b. Kondisi kerja.

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.

c. Hubungan karyawan dengan perusahaan.

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja, diantaranya:

1. Pewarnaan.
2. Kebersihan.Penerangan.
3. Petukaran udara.
4. Musik.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.
6. Kebisingan mengganggu konsentrasi.

Lingkungan kerja yang baik atau mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan akan merasa selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan dan ini akan menekan atau menurunkan tingkat *labour turn over*. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan tidak bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan menurunkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarga, serta penyediaan kamar mandi dimana para karyawan tersebut bekerja.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut **(Flippo, 2004:76)**, Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan mencakup:

##### 1) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja. Untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan, yakni untuk menciptakan suasana yang kontras dan untuk menciptakan lingkungan psikologis yang optimal.

##### 2) Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

##### 3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

#### 4) Penerangan yang cukup

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya dan rata-ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

#### 5) Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan kegembiraan apabila pada saat istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat juga menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

#### 6) Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja para pekerja.

#### 7) Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenteram akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerja itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang pekerja.

#### 8) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerja tertentu, terutama pekerja yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1) Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a) Adanya kantin dan kafetaria
- b) Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

2) Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktifitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya.

Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen memperdulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja

### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut **pemansari (2013)**, yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Suasana kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Keamanan

### **2.4.4 Jenis Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila para karyawan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, nyaman. Ketidak nyamanan lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Sehingga, hal ini akan berdampak pada ketidak efisienan dan ketidak efektifan dalam bekerja.

Menurut **Gie dalam (Nuraini,2013:103)**, kondisi lingkungan kerja yang baik adalah:

1. Cahaya
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Jadi, dengan adanya lingkungan yang baik, tentu akan mampu memberikan semangat kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan melalui kerja yang efektif dan efisien.

## 2.5 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja karyawan).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:

تَبَرَّكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾  
 الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ  
 الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya : *Mahasuci Allah yang menguasai (segala) kerajaan, dan dia maha kuasa atas segala sesuatu yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa maha pengampun.*

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkan (hasil yang dicapai).

## 2.6 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Adapun islam menganjurkan untuk setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun, demi mencapai tujuan baik itu tujuan didunia maupun diakhirat, dalam Al-Qur'an (surat al-jum'ah ayat:10) Allah berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ  
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Dari ayat di atas menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah mendirikan sholat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah. Dengan dasar inilah islam memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Dalam Al-Qur'an ( surat al-ra'du ayat 11) Allah juga berfirman :

لَهُ، مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ  
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ آفَلًا  
مَرَدَّدًا لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ، مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

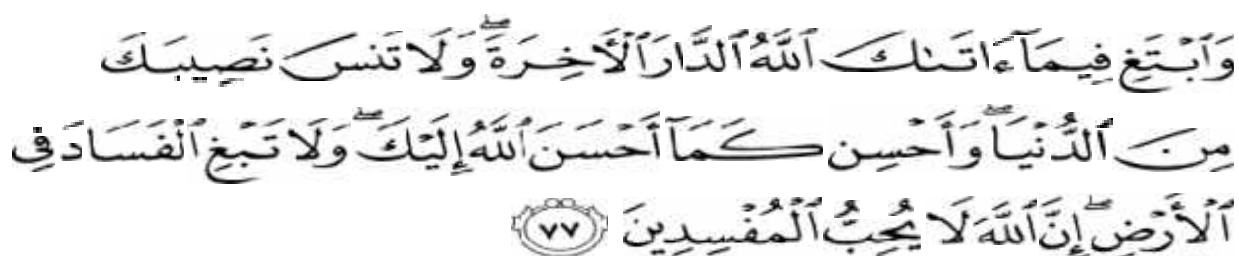
Artinya : *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*



Ayat ini mengandung pengertian bahwa jika sesuatu kaum atau kelompok masyarakat secara individu menginginkan perubahan serta kemajuan dalam berbagai aspek kehidupannya dimasa mendatang haruslah dimulai dari upaya secara maksimal terlebih dahulu. Jadi islam tidak menginginkan umatnya yang hanya dengan pasrah menunggu rahmat dan karunia dari Allah SWT tanpa dibarengi dengan upaya maksimal.

## 2.7 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja dalam pandangan islam 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 harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Seperti yang tertulis dalam firman Allah SWT, dalam surat Al-Qashash ayat : 77



Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Dari firman Allah diatas dapat di tarik kesimpulan, bahwas kita harus menjaga kingkungan tempat dimana kita kerja denghan saling bekerja sama uuntuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Allah telah *mentaqdirkan* bahwa antara satumakhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi salingberkaitan dan membutuhkan.Saling keterkaitan danmembutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yangdinamis (*a dynamic balance*), yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Pengertian lingkungan ada banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

## **2.8 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sikap yang demikian tentunya kinerja karyawan itu sendiri akan meningkat. (**Hasibuan, 2010: 141**) Jadi dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

## 2.9 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. (Mangkunegara, 2008:68)

## 2.10 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan patokan sekaligus sebagai perbandingan dengan penelitian ini. Untuk melihat penelitian terdahulu dapat dilihat pada table 2.1 di bawah ini:

**Tabel 2.1: Referensi Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Puspa Dewi	2006	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat. Menggunakan.	Menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara bersama dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2	Lucky Wulan Analisa	2011	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.	Menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
3	Fans Farlen	2011	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT.United Tractors, Tbk Samarinda)	Menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara serempak variabel motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan .secara parsial variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Ragil Permansari	2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Augrah Raharjo Semarang.	Menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.11 Defenisi Konsep Operasional Variabel

Menurut **Supranto (2003:322)**, teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indikator variabel sebagai berikut :

**Table 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variable Penelitian**

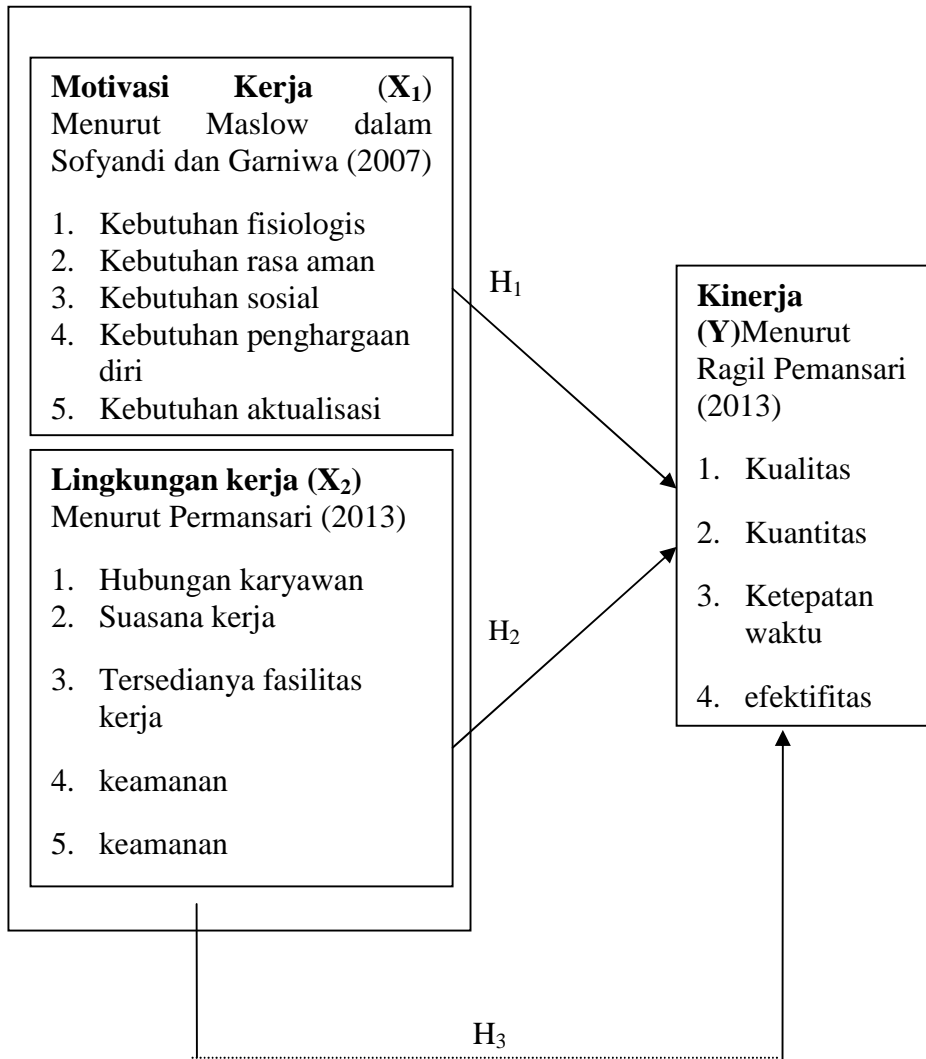
No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan pemberian daya penggerak agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut <b>Maslow</b> dalam <b>Sofyandi dan Garniwa (2007 :102)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan akan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan social</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Likert
2.	Lingkungan kerja(X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan , mengamankan,menentramankan/ betah bekerja. <b>Permansari (2013)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan karyawan</li> <li>2. Suasana kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> <li>4. keamanan</li> </ol>	Likert
3.	Kinerja(Y)	Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat oleh karyawan. <b>Permansari (2013)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kuantitas</li> <li>2. kualitas</li> <li>3. ketepatan waktu</li> <li>4. efektifitas</li> <li>5. kehadiran</li> </ol>	Likert

## 2.12 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan.



**Gambar 2.3 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Maslow (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### 2.13 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja (Y)
2. Motivasi (X<sub>1</sub>)
3. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

## 2.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (**Sumadi Suryabrata:2008**). Dalam penelitian ini , hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.