

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### 1. Motivasi Kerja

###### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ( *motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan<sup>1</sup>.

Sesungguhnya kemampuan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam, mempersiapkan dan mendorong kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia. dapat kita rasakan hal itu ketika islam menanamkan dalam jiwa muslim bahwa usaha yang

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, PT Bumi Aksara,2007). hal 141.

baik adalah bagian yang tak terpisahkan dari imannya, dan bahwa ia wajib berusaha dan bersungguhsungguh ke arah itu.<sup>2</sup>

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dalam Al-qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rezeki seperti firman Allah dalam QS Al-Jumu'ah ayat 10.<sup>3</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Maksudnya (Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah

---

<sup>2</sup> Anisah, Siti, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan Ummat Kudus*, (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014), hal.9

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: SYGMA Publishing, 2011), hal. 554

dan ingatlah Allah) dengan ingatan (banyak-banyak supaya kamu beruntung) yakni memperoleh keberuntungan.

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan jihad fi sabilillah dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya.<sup>4</sup> Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi; (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.<sup>5</sup>

Namun demikian, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan.

---

<sup>4</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kreasindo Media Cita, 2011), hal. 6

<sup>5</sup> Anisah, Siti, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan Ummat Kudus*, (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014), hal.9

Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah, seperti yang dikemukakan dalam firman Allah dalam QS al al An'am ayat 160.<sup>6</sup>

Artinya : *“Barangsiapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalaskan dengan kejahatannya. Mereka sedikitpun tidak dirugikan(dizalimi).”*

Wexley and Yukl dalam bukunya manajemen sumber daya manusia memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed.*<sup>7</sup> Pengertian seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl tersebut adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

---

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: SYGMA Publishing, 2011), hal. 150

<sup>7</sup> Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA Prenamedia Group, 2012), hal. 110

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. <sup>8</sup> Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam, dan menurut Saleh ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut: <sup>9</sup>

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 hanya 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. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah:

- a) Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.

---

<sup>8</sup> Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, (Jurnal JESTT, Volume 02, Nomor 07, 2016).

<sup>9</sup> Ibid...., hal. 535-536

c) Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

d) Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

## 2) Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanaka 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, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya.

b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.

c) Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.

d) Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

## 3) Ikhlas dalam bekerja

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

keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

- a) Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
- b) Bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.
- c) Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d) Tidak melakukan pamrih dan riya'.

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut :<sup>10</sup>

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengaturan dalam memilih alternatif diantara dua tau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- 3) Motivasi merupakan pengaturan arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

#### b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

---

<sup>10</sup> Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, ah Mada Universiti Press, Anggota IKAPI, 2005), hal. 359.

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku<sup>11</sup>.

c. Jenis Motivasi Kerja

Berdasarkan aktivasi perilaku, motivasi kerja dibagi atas dua yaitu:<sup>12</sup>

- 1) Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang.

---

<sup>11</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . . . ., hal. 146

<sup>12</sup> Djawa, Edgardus M. Mbeu, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nageke*, (Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014), hal. 6



2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan *interpersonal*, pengawasan, kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

Menurut Hasibuan Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif.<sup>13</sup> Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Maslow Maslow dalam Wursanto menggolongkan kebutuhan manusia menjadi lima macam yang tersusun dalam suatu hirarki. Lima macam kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), yang dapat dimanifestasikan dalam hal kebutuhan akan makan, minum,

---

<sup>13</sup> Prabu, Anwar, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, (Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005), hal. 7

pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lain yang bersifat fisiologis, misalnya kebutuhan bebas akan rasa sakit.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (safety and security needs), misalnya dalam bentuk kebutuhan akan kebebasan dari segala macam ancaman, baik di dalam dinas maupun di luar jam dinas, bebas dari segala macam tuduhan, kebutuhan akan keamanan jiwa maupun harta.
- 3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (social and belongingness). Yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan berkelompok (teman), afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestige (esteem needs), yaitu kebutuhan ingin dihargai. Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:
  - a) Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
  - b) Yang mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (recognition), dan statusKebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri  
Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup

kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.<sup>14</sup> Pengertian lain terkait dengan lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.<sup>15</sup>

Pengertian lain dari lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

---

<sup>14</sup>George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 23

<sup>15</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 25

## b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya, maka perlu ada faktor-faktor yang membentuknya. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan dari para karyawannya, yaitu antara lain:<sup>16</sup>

### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat serta kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2) Temperatur di tempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

---

<sup>16</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 28

### 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

### 5) Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan di tempat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat.

### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai pada tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya

kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut beberapa pakar, musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan serta merangsang para karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai dengan yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja adalah dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### c. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Jenis lingkungan kerja fisik meliputi:<sup>17</sup>

##### a) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari, dalam pelaksanaan tugasnya seringkali para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, meskipun demikian harus juga dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap dan harus diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Penerangan yang kurang menyebabkab pada karyawan akan merasa cepat lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaannya akan keliru.

---

<sup>17</sup>*Ibid*...., hal. 21

b) Suhu udara

Perukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Perukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini menyegarkan fisik pada karyawan, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi para karyawan.

c) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan tersebut maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi juga komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengesankan bagi yang memandang. Rasa yang tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawannya.



e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam bekerja, para karyawan dapat dengan leluasa dalam melakukan poses produksi.

f) Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka dalam hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamana yang dimaksudkan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keadaan milik pribadi bagi karyawan. Milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda, akan tetapi justru keamanan bagi dirinya sendiri, untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini merupakan unsur-unsur yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik:<sup>18</sup>

- a) Kejelasan tugas
- b) Pengawasan kerja

---

<sup>18</sup> Moekijad, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2002), hal. 155

- c) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
- d) Hubungan antara karyawan dengan karyawan.

### 3. Stress Kerja

#### a. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.<sup>19</sup>

Menurut Anwar Prabu dalam kutipan mengemukakan stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.<sup>20</sup>

Menurut Gibson dalam bukunya menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.<sup>21</sup>

Menurut Philip L dalam kutipan menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.....*, hal.303

<sup>20</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hal. 60

<sup>21</sup> *Ibid.....*, hal. 25

<sup>22</sup> *Ibid.....*, hal. 25

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stress menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stress dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

b. Sumber-Sumber Stress Kerja

Sumber stress yang disebut dengan *stressor* yang perlu dipahami oleh seorang manajer adalah bahwa pada dasarnya stress bias

bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bias juga bersumber dari luar pekerjaan.<sup>23</sup>

*Stressor* yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak membantu, dan lain-lain. Kemudian yang bersumber dari luar pekerjaan dapat meliputi banyak hal seperti kematian suami istri, perceraian, kenakalan anak-anak, dan lain-lain.

Menurut Hurrell dalam Munandar sumber stress diantaranya adalah:<sup>24</sup>

- 1) Konflik peran
- 2) Beban lebih
- 3) Tuntutan tugas
- 4) Ketidakcocokan terhadap pekerjaan
- 5) Hubungan kerja antar karyawan

Menurut Sarafino membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti beban kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, wewenang yang tidak seimbang.
- 2) Kurangnya kontrol yang dirasakan.

---

<sup>23</sup> Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Penembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai....*, hal. 304

<sup>24</sup> *Ibid....*, hal. 304-305

- 3) Kurangnya hubungan interpersonal.
- 4) Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

c. Gejala Stress Kerja

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan.<sup>25</sup> Penampakan rasa senang bias dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang bias dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak.

Stress sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bias kita alami dan harus diwaspadai.
- 2) Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah, dan lain-lain.
- 3) Gejala keperilakuan, perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan

---

<sup>25</sup> *Ibid*...., hal. 306

<sup>26</sup> *Ibid*...., hal. 306

makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman-minuman keras, tidak bias tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Mengenai penyebab stres, Robbins juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:<sup>27</sup>

#### 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

#### 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

---

<sup>27</sup> Shandi, Arief Setya, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*, (Skripsi. Mahasiswa UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG, 2013), hal. 26

Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

### 3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

### 4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

### 5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang

sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

#### 6) Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

### 4. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kamus bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut Schemerson, Hunt dan Osborn dalam bukunya mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sedangkan



aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.<sup>28</sup>

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>29</sup>

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

---

<sup>28</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Madu University Press, 2015), hal. 62

<sup>29</sup> Muhammad, Fadel, *Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah*, (Jakarta: PT Gramedia, 2008), hal. 13

organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.<sup>30</sup> Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.<sup>31</sup>

### 3) Faktor lingkungan kerja yang baik

Hubungan antara pemilik, manajer, dan karyawan berjalan dengan baik. Serta kondisi lingkungan kerja yang bersih dan tidak membahayakan karyawan. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan, dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan.<sup>32</sup>

### 4) Faktor upah Kerja

---

<sup>30</sup> Answar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67-68

<sup>31</sup> Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003), hal. 167

<sup>32</sup> David F. Foliono, *Manajemen Karyawan*, (Palatinum, Cetak 1, November 2013), hal.

Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang berbentuk upah, bonus, bagi hasil ataupun uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan.<sup>33</sup>

#### 5) Disiplin

Merupakan napas organisasi dan merupakan unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen. Yang berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus di tegakkan dalam organisasi, dengan pengetahuan tersebut karyawan akan berusaha melaksanakan dengan baik dan menghindar dari penyimpangna-penyimpangan.<sup>34</sup>

#### 6) Pendidikan dan pengalaman kerja

Dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan mampu untuk ditempatkan dimana saja, serta bisa menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam bekerja.<sup>35</sup>

#### 7) Stress Kerja

Situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Syakur selaku pemilik usaha UD. Gipang Manis Garuda Terbang hari Selasa, 10 April 2018 Pukul 10.15 WIB

<sup>34</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Syakur selaku pemilik usaha UD. Gipang Manis Garuda Terbang hari Selasa, 10 April 2018 Pukul 10.15 WIB

<sup>35</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Syakur selaku pemilik usaha UD. Gipang Manis Garuda Terbang hari Selasa, 10 April 2018 Pukul 10.15 WIB

yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan<sup>36</sup>

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidakberhasilan) kebijakan atau program atau kegiatan dan pada akhirnya kinerja organisasi atau unit kerja pelaksanaannya. Secara umum, indikator kinerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh beberapa pihak yang terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.

---

<sup>36</sup> Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai .....*, hal.303

- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.<sup>37</sup>

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :<sup>38</sup>

- 1) Timeline

Time line adalah ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas.

- 2) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 3) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

- 4) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 5) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

---

<sup>37</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2010), hal. 35

<sup>38</sup> Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Gamedia Pustaka Utama, 2006), hal. 157

#### d. Penilaian Kinerja

Dalam era globalisasi dewasa ini, dimana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan dalam setiap persaingan usaha. Untuk itulah suatu SDM yang dimiliki perusahaan haruslah berkualitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas tadi dapat melalui upaya – upaya penilaian kinerja. Hal ini menjadi sangat penting arti dan nilainya bagi perusahaan.<sup>39</sup>

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).<sup>40</sup> Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, serta syarat yang lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Dampak positif bagi perusahaan<sup>41</sup> :

- Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing – masing karyawan. Dengan begitu penempatan kerja bagi

---

<sup>39</sup> Budiharji, M, *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta, Raih Asa Sukses, 2015), hal. 8

<sup>40</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil....*, hal. 365

<sup>41</sup> Budiharji, M, *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan....*, hal. 9

karyawan dapat sejauh mungkin memenuhi kriteria *the right man on the right place*.

- Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat leadership dari masing – masing karyawan. Dengan demikian lebih memudahkan bagi perusahaan dalam upaya mempersiapkan kader – kader pimpinan ( kaderisasi ), demi pengembangan perusahaan kedepannya.

Dampak positif bagi karyawan<sup>42</sup> :

- Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan peluang bagi meningkatkan etos kerja para karyawan sehingga akan besar pengaruhnya bagi peningkatan credit point track record para karyawan mata perusahaan.
- Lahirnya semangat berkompetensi secara sehat antara para karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang diharapkan tentunya adalah peningkatan kualitas kerja serta profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.

Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan

---

<sup>42</sup> *Ibid* ..., hal. 11

awal dari sebuah proses daripada sebuah produk akhir.<sup>43</sup> Sedangkan tujuan penilaian kerja adalah:<sup>44</sup>

- 1) Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang akan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Ada beberapa kriteria untuk menilai karyawan yang bermanfaat dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

---

<sup>43</sup> *Ibid*...., hal. 367

<sup>44</sup> *Ibid*...hal. 368



- a) *Quality*: merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*: jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c) *Timelinnnes*: tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
- d) *Cost Effectivennes*: tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi di maksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.
- e) *Interpersonal impact*: tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.<sup>45</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

**Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012)**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan adanya pengamatan diketahui bahwa kinerja karyawan kurang baik dengan indikasi adanya beberapa

---

<sup>45</sup> Siti Magfiroh, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)” dalam <http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/139/jtptiaain--sitimaghfi-6916-1-sitimag-h.pdf>, diakses 15 Februari 2016 pukul 16.00 WIB

pelanggaran-pelanggaran dari aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti kegiatan-kegiatan kantor yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan jenis deskriptif dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  dan secara parsial yang menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi dan stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan variabel independen (X) yaitu motivasi dan stress.<sup>46</sup>

**Lindanur Sipatu (2013)**, tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Penelitian ini dilakukan dengan pengamatan masih kurangnya alat-alat habis pakai (seperti: plester, kain kasa) yang disediakan di ruangan, sehingga perawat dalam bekerja harus berupaya menggunakan alat-alat yang terbatas tersebut seefisien mungkin, sehingga tidak menghambat dalam pemberian pelayanan keperawatan kepada pasien. Selain itu, alat pengaman diri (seperti masker, handskun) sering mengalami kekurangan, sehingga perawat kadangkala harus menyediakannya sendiri. Selain itu, perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Undata Palu memiliki beban kerja lebih dibanding dengan perawat

---

<sup>46</sup> Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar* diakses dari <https://ejournal.pasca.unhas.ac.id> pada 12 Maret 2018 pukul 14.00 WIB

yang bertugas di ruang rawat jalan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu dengan nilai Sig-F ( $\alpha = 0,000$ )  $\leq 0,05$ . Persamaan dari penelitian ini adalah metode penelitiannya dan variabel independennya yaitu motivasi, lingkungan dan stress kerja.<sup>47</sup>

**Umi Utaminingsih Aziz (2017)**, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kebermaknaan kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Dalam uji regresi linier variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta dengan nilai thitung sebesar  $-1,072$  dengan signifikansi  $0,289$  lebih besar dari  $0,05$ . Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta dengan nilai thitung sebesar  $4,489$  dengan signifikansi  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Secara simultan variabel stress kerja dan motivasi mampu secara bersama-sama untuk memprediksi kinerja karyawan

---

<sup>47</sup> Lindanur Sipatu (2013), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu* diakses dari <http://e.journal.untad.ac.id> pada 12 Maret 2018 pukul 15.00 WIB

Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ .  
Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya yaitu stress kerja dan motivasi.<sup>48</sup>

**Ari Prasetyo (2015)**, tujuan dari penelitian bahwasannya untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja Islam memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Mengingat Bank Jatim syariah (BJS) dilandasi filosofi pelayanan dan kepercayaan untuk mengatasi masalah perekonomian di masyarakat luas. Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya Bank Jatim Syariah membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu insan BJS yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik. Pribadi demikian diharapkan akan memiliki empati, edifikasi, dan berorientasi hasil yang sepenuhnya mengutamakan layanan fokus kepada nasabah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier dengan variabel motivasi kerja (X) terhadap etos kerja islam (Y). Berdasarkan hasil dari regresi linier hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel bebas (motivasi kerja) akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel tergantung (etos kerja islam), begitu pula sebaliknya setiap penurunan variabel bebas (motivasi kerja) akan berpengaruh pula pada penurunan variabel tergantung (etos kerja islam). Perbedaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan tiga variabel independen

---

<sup>48</sup> Umi Utaminingsih Aziz (2017), *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)* diakses dari <http://www.google.co.id/url?t&source=web&rct=j&url=http://eprints.ums.ac.id> pada 15 Maret 2018 pukul 16.00 WIB

yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan persamaan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1).<sup>49</sup>

**Siti Anisah (2014)**, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda, mencari uji secara parsial (Uji t) dan Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). Hasil dari analisis regresi berganda yaitu Motivasi kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,570 > 1,690$ ), ini berarti semakin tinggi motivasi kerja islami maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus. Perbedaan dari penelitian sekarang yaitu meneliti variabel independennya motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). persamaan , hanya mengambil salah satu variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).<sup>50</sup>

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

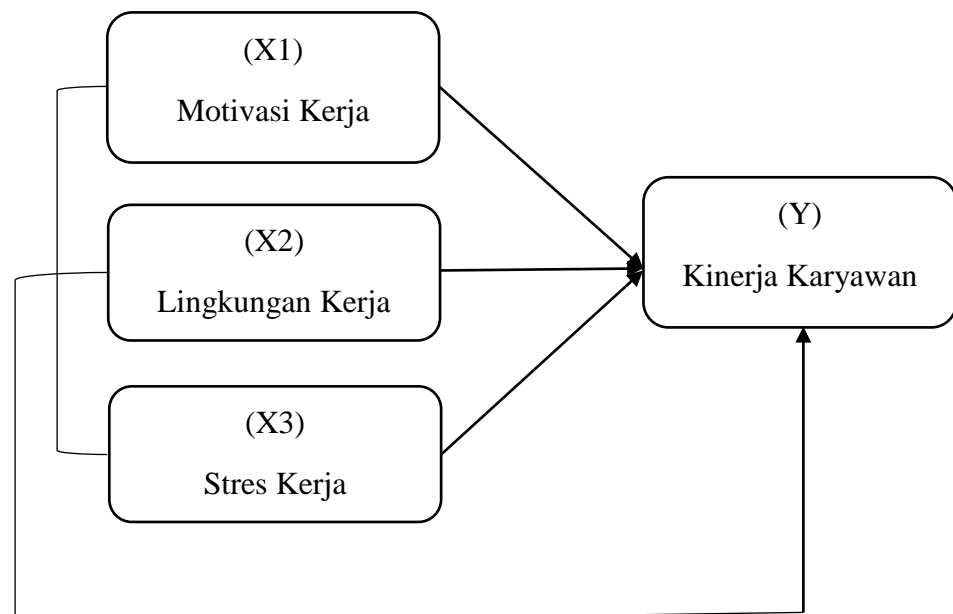
---

<sup>49</sup> Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya* diakses dari <http://e-journal.unair.ac.id> pada 15 Maret 2018 pukul 16.00 WIB

<sup>50</sup>Siti Anisah, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan Ummat Kudus* diakses dari <http://eprints.stainkudus.ac.id> pada 12 april 2018 pukul 19.00 WIB

yang penting.<sup>51</sup> Menurut Muhammad Kerangka berfikir berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu.<sup>52</sup> Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*, cet 7, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 93.

<sup>52</sup>Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 256.

Dari kerangka konseptual diatas dapat di jelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki seseorang, kondisi lingkungan tempat kerja dan tingkat stress yang dialami karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bisa berpengaruh signifikan atau juga tidak berpengaruh signifikan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat preposisi yang berfungsi sebagai jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan, percobaan, atau praktik. Dari uraian gambar kerangka pemikiran teoritis diatas, serta mengacu pada rumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_1$  : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang
- 2)  $H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang
- 3)  $H_3$  : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang
- 4)  $H_4$  : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Gipang Manis Garuda Terbang