

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena disitulah seorang karyawan menghabiskan waktu kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitas kerja di tempat tersebut, jadi waktu bekerjanya akan dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut karyawan untuk bekerja dan waktu yang dipergunakan akan lebih banyak tetapi tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.<sup>13</sup>

Menurut Edy Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi

---

<sup>13</sup>Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2012), 25.

tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.<sup>14</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini disampaikan oleh Husein Umar yaitu lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi.<sup>15</sup>

#### a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu<sup>16</sup> :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu :

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misal temperatur, kelembaban,

---

<sup>14</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Prenada Media Group, 2014), 215.

<sup>15</sup>Husein Umar, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 74.

<sup>16</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 234.

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

### b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik antara lain adalah<sup>17</sup> :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan di tempat kerja
- b) Penerangan di tempat kerja
- c) Kebisingan di tempat kerja
- d) Ruang gerak di tempat kerja
- e) Keamanan di tempat kerja

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Kerja sama antar kelompok
- b) Kelancaran komunikasi

## **B. Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak".<sup>18</sup> Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan

---

<sup>17</sup>Sedarmayanti, *Manajemen*,.38.

dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.<sup>19</sup> Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Malayu Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>20</sup>

Motivasi bila dihubungkan dengan lingkungan kerja akan melahirkan motivasi kerja, hal ini dikemukakan oleh Irnes J Mc-Cromick dikutip dari buku Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja disini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan.<sup>21</sup>

Hal serupa disampaikan oleh Hamzah Uno, bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup> Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan

---

<sup>18</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 263.

<sup>19</sup>Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 61.

<sup>20</sup>Malayu Hasibuan, *Managemen Dasar dan Masalah*, (Jakarta: Rajawali, 2001), 219.

<sup>21</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, (Bandung : Trigenda Karya, 2000), 46.

<sup>22</sup>Yusuf, *Manajemen*,.263.

nampak melalui sebagai berikut : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

a. Bentuk-bentuk Motivasi

Pendapat mengenai klasifikasi motivasi kerja itu ada bermacam-macam. Jika dilihat dari arah datangnya, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi<sup>23</sup>:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan atau memungkinkan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah sebagai pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut<sup>24</sup> :

---

<sup>23</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 359-360.

<sup>24</sup>Sutrisno, *Manajemen.*, 116-120.

## 1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

### a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidak, apakah halal atau tidak, dan sebagainya.

### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status yang tinggi sosial yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi maupun kekayaan, perlu dukungan uang dan uang yang didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

### d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor tersebut adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan rasa cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pemimpin sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Yang jugalah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai lika-liku pekerjaan yang baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja semangat dan menggairahkan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab.

f) Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Faktor yang menjadi indikator bagi motivasi kerja menurut Malayu Hasibuan adalah sebagai berikut<sup>25</sup>:

- a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b) Meningkatkan semangat kerja
- c) Meningkatkan disiplin kerja
- d) Meningkatkan prestasi kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas kerja

---

<sup>25</sup>Hasibuan, *Managemen.*, 228.



- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

### C. Motivasi Kerja dalam Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik adalah dengan bekerja.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Menurut pendapat dari Rahmat motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Allah SWT telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah SWT dan ganjaran yang besar dan menunjukkan bahwa Allah SWT menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya terdapat pada ayat sebagai berikut<sup>26</sup> :

وَكَايِّنَ مِنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

---

<sup>26</sup>Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)" (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2011), 34-35.

“Dan berapa banyak binatang yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezeki kepadanya dan kepadamu dan Dia Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.(QS. Al-Ankabut:60).<sup>27</sup>

#### **D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Memang sudah menjadi kodratnya bahwa manusia dan lingkungannya tidak dapat terpisahkan satu sama lain. Begitu juga dengan karyawan atau pekerja, lingkungan dimana dia bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi pekerja itu sendiri.

Menurut Sihombing dalam kutipan buku Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa “faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya faktor-faktor tersebut antara lain : kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan-keamanan dan kebisingan”. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada motivasi karyawan.<sup>28</sup>

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut *Herzberg* dalam kutipan buku Sondang Siagian, mengemukakan bahwa ada sembilan faktor motivasi, yang dari ke sembilan tersebut dapat dirangkum

---

<sup>27</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemah* (Semarang : Kumudasmoro Grafindo, 1964), 261.

<sup>28</sup>Nawawi, *Manajemen.*,346.

dalam empat faktor secara garis besar, yaitu : gaji atau upah, hubungan antar pribadi, pekerjaan itu sendiri, pencapaian. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan nyata di lingkungan kerja yang langsung berpengaruh terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.<sup>29</sup>

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah perusahaan, sebab dengan motivasi kerja yang optimal akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat karena menurut Mardiana “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja”.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick yang mengemukakan bahwa “*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

---

<sup>29</sup>Siagian, *Manajemen*.,216.

membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>30</sup>

Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Menurut Alex Nitisemito terdapat beberapa faktor yang menentukan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan antara lain: penerangan, pewarnaan, pertukaran udara, keamanan selama bekerja, kebersihan, dan tingkat kebisingan.<sup>31</sup>

Dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang bersih dan sehat akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat karyawan merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya.

---

<sup>30</sup>Mangkunegara, *Psikolog*, 46.

<sup>31</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 26.