

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Lingkungan Kerja Fisik.

##### 1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan faktor tertentu yang ada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>24</sup> Lingkungan kerja memiliki aspek krusial dalam organisasi/perusahaan, meliputi berbagai faktor yang saling terikat satu sama lain dan berpengaruh terhadap pengalaman serta perilaku karyawan.<sup>25</sup>

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar lingkup kerja karyawan dan memiliki potensi pengaruh terhadap karyawan itu sendiri dan pekerjaannya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.<sup>26</sup> Lingkungan kerja fisik dikategorikan sebagai keadaan tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan. Setiap karyawan haruslah mendapatkan rasa aman, nyaman, keselamatan, dan keamanan dalam bekerja.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Suarni Norawati dan Nurmansyah, *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja* (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2025).

<sup>25</sup> Liawati, *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* (Medan: Eureka Media Aksara, 2024).

<sup>26</sup> Khaeruman *et.al*, *“Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus”* (Banten: CV. AA RIZKY, 2021), 56.

<sup>27</sup> Djoko Soelistya, *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2023).

## 2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Secara terperinci indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dibagi menjadi : <sup>28</sup>

### a. Penerangan / Pengaturan Cahaya di Tempat Kerja.

Pengaturan cahaya/penerangan sangat besar fungsinya bagi karyawan untuk memperoleh kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Oleh karena itu hal ini perlu perhatian tinggi karena adanya penerangan/cahaya penting bagi keselamatan karyawan. Cahaya yang baik adalah cahaya yang tidak menyilaukan dan pas dimata. Cahaya/penerangan yang kurang jelas berdampak membuat pekerjaan menjadi lambat, dapat terjadi kesalahan, dan kurang efektif/efisien.

### b. Suhu Udara.

Temperatur/suhu mempunyai pengaruh yang berbeda untuk tiap individu/karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap individu/karyawan tidak sama, sesuai dengan daerah tempat karyawan ditempatkan. Hal ini juga dapat berpengaruh kepada hasil kerja.

### c. Kebisingan.

Kebisingan merupakan bunyi/suara dengan volume tinggi dalam jangka waktu tertentu dimana memiliki efek samping gangguan pendengaran. Untuk waktu lama

---

<sup>28</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya* (Bandung: CV Mandar Maju, 2018), 26–31.

gangguan kebisingan tersebut memiliki pengaruh dalam kenyamanan dan ketenangan bekerja.

d. Kelembapan di Tempat Kerja.

Kelembapan merupakan tingkat air yang termuat diudara. Kelembapan diakibatkan oleh suhu udara, dan secara bersamaan antara suhu, kelembapan, kecepatan tersebut menentukan keadaan tubuh manusia. Setiap orang memiliki daya tahan dan efek samping terhadap kelembapan yang berbeda-beda.

e. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh kualitas oksigen dalam ruangan kerja. Oksigen/udara adalah gas utama untuk metabolisme dan pernafasan makhluk hidup. Tingkat kebersihan udara menjadi daya ukur baik atau buruknya sirkulasi udara. Udara dikategorikan kotor apabila kadar oksigen berkurang dan telah bercampur dengan gas/aroma , debu maupun partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Untuk jangka waktu yang lama dapat menyebabkan gangguan pernafasan bagi karyawan.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis adalah efek yang ditimbulkan dari operasional alat-alat produksi. Getaran ini terjadi karena alat-alat yang digunakan dalam operasional bekerja digunakan secara bersamaan dan dalam jumlah tertentu dapat

menggagu aktivitas produksi. Getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan bisa mengakibatkan efek yang fatal bahkan sampai dengan kecelakaan kerja.

g. Aroma Ruangan di Tempat Kerja

Aroma ruangan di lokasi tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan, karena aroma ini dapat mengganggu konsentrasi, fokus, dan kepekaan dalam bekerja. Apabila aroma ini berlangsung dalam jangka panjang maka akan memengaruhi kepekaan indra penciuman.

h. Tata Warna di Tempat Kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna memiliki sifat dan pengaruh terhadap perasaan manusia. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain.

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikit pantulan sinar yang diterima berasal dari warna itu sendiri.

i. Dekorasi di empat Kerja.

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tapi juga berkaitan dengan cara

mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja.

Musik atau nada sesuai dengan suasana kerja menurut para pakar dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh sebab itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan. Musik atau nada yang tidak sesuai juga dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan merusak perasaan.

k. Keamanan di Tempat Kerja.

Keamanan adalah pemberian rasa aman baik kepada karyawan ataupun pemilik usaha dalam hal ini, alat/benda yang ada pada tempat usaha. Dengan adanya keamanan di tempat kerja para pekerja akan merasa aman dan terlindungi sehingga dalam pekerjaan akan fokus dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

### **3. Lingkungan Kerja Fisik Dalam Pandangan Islam.**

Lingkungan kerja dalam pandangan Islam merupakan suasana kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai syariat Islam, seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, tolong-menolong, serta saling menghormati antar sesama tanpa adanya perilaku meremehkan atau menghina satu sama lain. Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja fisik merupakan bagian penting yang harus diperhatikan karena berkaitan dengan kenyamanan, keamanan, kesehatan, dan

kesejahteraan manusia dalam bekerja. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dalam kondisi yang baik dan tidak membahayakan diri sendiri maupun orang lain.<sup>29</sup> Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, serta mendukung aktivitas kerja termasuk bentuk penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

*“Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”*<sup>30</sup>

Pada ayat di atas pada kata “janganlah kamu jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan” menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk menjaga keselamatan dan menghindari segala hal yang dapat menimbulkan bahaya, termasuk dalam lingkungan kerja.<sup>31</sup> Menjaga keselamatan dalam bekerja termasuk ke dalam *Hifdz an-Nafs* (menjaga jiwa dan kesehatan) bagian dari *Maqashid Syariah*, dan itu wajib dilakukan bagi *owner* perusahaan.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Ustad Alwi Jamalulel Ubab, “4 Kriteria Lingkungan Kerja yang Positif dalam Al-Qur’an,” *NU Online* <https://islam.nu.or.id/tasawuf-akhlak/4-kriteria-lingkungan-kerja-yang-positif-dalam-al-quran-eFDRG>, diakses 1 Mei 2026 pukul 12.39.

<sup>30</sup> *Qur'an NU Online Surah Al-Baqarah Ayat 195*, <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/195>, diakses 10 Mei 2026 pukul 03.45

<sup>31</sup> Shofi Mustajibullah, *Alumni Az-Zahirul Falah Ploso Kediri*, “Islam Melarang Beban Kerja yang Melampaui Kemampuan,” *NU Online* <https://islam.nu.or.id/tasawuf-akhlak/islam-melarang-beban-kerja-yang-melampaui-kemampuan-GTC8X>.

<sup>32</sup> Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, terj. Khairul Amru Harahap dan Faisal Saleh (Jakarta: Amzah, 2023), 25

Oleh karena itu, perusahaan maupun pemilik usaha memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang layak agar pekerja dapat menjalankan tugas dengan aman dan nyaman.<sup>33</sup> Dengan terciptanya lingkungan kerja Islami yang kondusif, karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal demi mencapai tujuan organisasi serta memperoleh keberkahan dari Allah SWT.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Definisi Kinerja Karyawan.**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil keluaran/*ouput* dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dalam suatu periode waktu tertentu sesuai kebijakan di mana hal tersebut menggambarkan/memperlihatkan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan.<sup>34</sup> Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dalam suatu periode tertentu.<sup>35</sup>

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan, yakni ketika target dari pekerjaan dapat diselesaikan pada

---

<sup>33</sup> Ustad Alwi Jamalulel Ubab, “4 Kriteria Lingkungan Kerja yang Positif dalam Al-Qur’an,” [NU Onlinehttps://islam.nu.or.id/tasawuf-akhlak/4-kriteria-lingkungan-kerja-yang-positif-dalam-al-quran-eFdRG](https://islam.nu.or.id/tasawuf-akhlak/4-kriteria-lingkungan-kerja-yang-positif-dalam-al-quran-eFdRG), diakses 1 Mei 2026 pukul 12.39.

<sup>34</sup> Luthfi Umamul Husna dan Bangun Putra Prasetya, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta,” *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2, no. 2 (2024): 19–28.

<sup>35</sup> Anissa Nur Safitri, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.

waktu yang tepat maupun tidak melampaui batas waktu yang telah ditetapkan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral, orientasi, maupun etika perusahaan.<sup>36</sup> Kinerja adalah konsep manajemen yang memiliki fleksibilitas yang resperentif dan aspiratif untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang terlibat dalam organisasi tersebut secara maksimal.<sup>37</sup>

## 2. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut pendapat Silaen dijabarkan sebagai berikut :<sup>38</sup>

### a. Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah atau kuantitas yang digambarkan dalam unit dari siklus hasil aktivitas produksi. Kuantitas umumnya juga dihitung dari kecepatan serta kesesuaian target. Selain itu, kuantitas juga dihitung melalui hasil/*output* keluaran produksi yang dihitung secara berkala.

### b. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan, kemampuan/*skill* karyawan, dan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil keluaran/*output* pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan orientasi standar perusahaan kerja.

---

<sup>36</sup> Dyah Ayu Hananing Tyas dan Indra Prasetyo, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan,” *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* 7, no. 3 (2024): 288–300.

<sup>37</sup> Moch. Zainuddin & Addinin Nasikhah, “Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri),” *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4 no 2 (2020), 17. <https://jurnalfebi.uinkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/view/8/79> diakses pada 23 Mei 2026.

<sup>38</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021).



c. Pemanfaatan Waktu.

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran.

Tingkat kehadiran diasumsikan sebagai standar dimana jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerja sama.

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan memengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

### 3. Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, menurut Silalahi dijabarkan sebagai berikut:<sup>39</sup>

a. Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja adalah dorongan dari internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan mau dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi berasal dari kebutuhan pribadi, penghargaan, insentif, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier.

b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja digambarkan sebagai suasana hati karyawan

---

<sup>39</sup> Ulber Silalahi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: PT Buku Seru, 2021), 455.

dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor seperti kondisi kerja, gaji/kompensasi, perkembangan karier, dan hubungan dengan atasan-bawahan maupun rekan kerja.

c. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang ada di tempat kerja. Hal ini dijabarkan sebagai fasilitas, keamanan, kenyamanan, serta hubungan sosial antar pegawai/karyawan.

d. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menggambarkan cara pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan suportif dapat berpeluang positif dalam peningkatan kepercayaan, motivasi, dan kinerja karyawan.

e. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai, dan kebiasaan yang dianut dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya kerja keras, inovasi, kolaborasi, dan integritas, dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

#### **4. Kinerja Dalam Pandangan Islam.**

Dalam perspektif Islam, kinerja merupakan bentuk kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh amanah, disiplin, profesional, dan ikhlas karena Allah SWT. Islam memandang bekerja bukan hanya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup semata, tetapi juga

sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.<sup>40</sup> Oleh sebab itu, setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilandasi niat yang baik serta dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar memperoleh hasil yang optimal dan bermanfaat.

Seorang muslim dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memberikan hasil kerja yang berkualitas.<sup>41</sup> Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”.*<sup>42</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan manusia akan mendapat penilaian dari Allah SWT. menjelaskan bahwa setiap aktivitas kerja manusia tidak luput dari penilaian ilahi. Kesadaran akan pertanggungjawaban di dunia dan akhirat ini mendorong seorang muslim untuk bekerja secara maksimal, bersungguh-sungguh, dan

<sup>40</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Islam: Teologi Sukses dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 45

<sup>41</sup> Zakky Mubarak, “Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme,” *NU Online*, 26 November 2015, <https://islam.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5E1Uf> diakses 20 April 2026 pukul 9.32

<sup>42</sup> *Qur'an NU Online Surah At-Taubah Ayat 105*, <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>, diakses 10 Mei 2026 pukul 03.50.

memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.<sup>43</sup>

Implementasi nyata dari etos kerja ini tercermin dalam prinsip *itqan* atau profesionalisme. Rasulullah SAW pernah menjelaskan bahwa Allah sangat mencintai hamba-Nya yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya secara *itqan* yakni secara profesional, teliti, dan sempurna.<sup>44</sup> Prinsip *itqan* ini menuntut seorang muslim untuk terus belajar guna meningkatkan kompetensi sesuai bidangnya, menghargai waktu dan sumber daya demi efisiensi, serta berorientasi pada kualitas agar selalu memberikan hasil terbaik. Dalam dunia kerja modern, kinerja yang baik dinilai dari kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, tepat waktu, dan selaras dengan tujuan organisasi. Budaya yang menekankan kerja keras, inovasi, kolaborasi, dan integritas seperti inilah yang mampu memengaruhi karyawan untuk bekerja secara totalitas.

Selain profesionalisme, kualitas kinerja dalam Islam juga bertumpu pada sikap disiplin, integritas, dan amanah. Nilai takwa di dalam diri seorang muslim menciptakan kontrol internal (*self-censorship*) yang kuat. Seorang profesional yang bertakwa akan senantiasa menjaga sifat *amanah* (terpercaya) dan *siddiq* (jujur) karena ia sadar bahwa Allah Maha Melihat (*muraqabah*). Alhasil, ia tidak memerlukan pengawasan ketat dari atasan untuk menghindari praktik korupsi, manipulasi, kecurangan, maupun kelalaian yang

---

<sup>43</sup> Toto Tasmara, *op.cit*, 46.

<sup>44</sup> Mohamad Kadafi Hj. Rofie dkk, "Prinsip Itqan sebagai Amalan Etika Kerja Berlandaskan Al-quran dan Sunah", *Jurna Ushuludin: Media Dialog Pemikiran Islam*, ISSN: 1411-2140.

merugikan pihak lain. Karakter yang amanah dan jujur inilah yang menjadi fondasi utama dalam membentuk reputasi dan kinerja yang sehat di lingkungan kerja.<sup>45</sup>

Terakhir, etos kerja Islam tidak bersifat egois melainkan berorientasi pada kemaslahatan publik (*rahmatan lil 'alamin*).<sup>46</sup> Seorang muslim yang profesional akan selalu berpikir bagaimana inovasi atau pekerjaannya dapat membantu memecahkan masalah sosial, memperbaiki lingkungan, serta meningkatkan kesejahteraan orang banyak. Profil ini diwujudkan melalui karakteristik kerja yang disiplin terhadap waktu, tangguh dan sabar dalam menghadapi kendala atau tekanan, serta kolaboratif dalam memandang rekan kerja sebagai mitra kebaikan. Didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan kondusif, seorang pekerja akan menjadi lebih semangat, fokus, dan produktif. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama ke dalam profesinya, seorang muslim tidak akan mengalami dikotomi antara urusan dunia dan akhirat, karena keduanya berjalan beriringan menuju kualitas hidup yang lebih baik.

---

<sup>45</sup> Toto Tasmara, *op.cit*, 46.

<sup>46</sup> *Ibid.*,