

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Umum Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi diambil dari istilah latin “*movere*”, yang bermakna mendorong atau menggerakkan.¹⁹ Definisi motivasi yakni suatu dorongan yang berasal dari dalam (*internal*) atau luar diri (*eksternal*) seseorang yang menggerakkan langkah untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja.

Motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya dorongan. Dengan motivasi tinggi dapat memberikan dorongan dan rasa semangat karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal, namun sebaliknya rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya semangat bekerja karyawan dan menurunkan hasil kualitas pekerjaan yang telah diembankan oleh perusahaan.

Hasibuan dalam Sutrisno mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang dapat menimbulkan semangat, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk memperoleh kepuasan kerja.²⁰ Menurut Riva, motivasi merupakan kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sikap dan nilai berfungsi sebagai dorongan bagi individu untuk bertindak dan mengambil keputusan dalam rangka mencapai tujuan.²¹

¹⁹ Sarwoto, “*Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), 135.

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana, 2009), 10.

²¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 278.

Maslow, dalam buku Malayu Hasibuan, mengemukakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seorang individu harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Dari beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi, maka disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan individu yang dapat berasal dari dalam atau luar diri manusia yang dapat mengarahkan tingkah laku dalam melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuannya.²²

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya untuk karyawan dapat bekerja dengan maksimal menghasilkan kinerja optimal. Saydam mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja, antara lain:

- a. Mengubah tingkah laku karyawan sesuai keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Meningkatkan disiplin kerja karyawan
- d. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan
- g. Menumbuhkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.²³

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Chung dan Megizzom mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yakni:

a. Faktor Internal (Berasal Dari Individu)

1) Kebutuhan (*Needs*)

Kebutuhan merupakan sesuatu yang diperlukan dan diinginkan individu, kelompok, atau organisasi untuk mencapai tujuan. Kebutuhan meliputi kebutuhan fisik seperti kebutuhan dasar akan makan dan minum.

²² Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 86.

²³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 292.

2) Tujuan (*Goals*)

Tujuan merupakan sasaran atau target yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi yang memotivasi pekerja untuk lebih giat.

3) Sikap (*Attitudes*)

Sikap merupakan sudut pandang atau perspektif terhadap sesuatu yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam hal tingkah laku karena cenderung mereka bertindak sesuai dengan sikapnya.

4) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan merupakan batas kapasitas individu dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang dapat mempengaruhi tindakan individu karena mereka bertindak atau melaksanakan aktivitas tertentu sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.

b. Faktor Eksternal (Yang Berasal dari Perusahaan/Organisasi)

1) Upah Atau Gaji (*Pay*)

Upah yakni imbalan berbentuk financial yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Karyawan yang mendapatkan upah yang dirasa kurang cocok akan merasa kurang termotivasi untuk bekerja keras dalam melaksanakan kewajibannya.

2) Keamanan Pekerjaan (*Job Security*)

Perlindungan yang diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dalam bekerja. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka tidak nyaman akan mengalami beberapa kendala yang dapat menghambat pekerjaan yang diembankan perusahaan.

3) Sesama Pekerja (*Co Works*)

Jika karyawan pada perusahaan memiliki tim kerja yang *support* dalam hal pekerjaan maka akan tercipta relasi pertemanan yang baik sehingga dapat memberikan dorongan mereka agar semangat bekerja keras sehingga tercipta kinerja yang optimal.

4) Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan merupakan rangkaian pemantauan dan pengendalian kinerja karyawan agar dapat mengetahui kinerja mereka sesuai atau tidak dengan tujuan dan standar yang ditetapkan suatu perusahaan.

5) Pujian (*Praise*)

Pujian merupakan penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Pujian memberikan perasaan senang dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga mereka merasa dihargai, diakui dan hal ini dapat mempengaruhi motivasi atau perilaku seseorang dalam bekerja.

6) Pekerjaan Itu Sendiri (*Job It Self*)

Pekerjaan yang menarik dan menantang, tempat karyawan dapat menuntaskan berbagai tantangan yang telah diembankan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow, motivasi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:²⁴

a. Kebutuhan Biologis

Kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup karyawan. Hal ini digunakan untuk upaya memberdayakan karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang telah diembankan oleh perusahaan seperti pemberian gaji/upah, waktu istirahat, makan dan minum dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga membutuhkan kebutuhan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya. Perusahaan dapat memberikan potensi terhadap ancaman yang

²⁴ Najla A Ajeung Ratnadiningrum , Muhammad Takrim, Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo, *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, Vol. 7, No.2, Februari 2023, 170.

mungkin terjadi, status pekerjaan, keselamatan dalam penggunaan sarana dan prasana dengan memastikan pemberian asuransi, jaminan, tunjangan kerja.

c. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Perusahaan juga harus memberikan fasilitas untuk karyawannya dapat mengembangkan potensi dan peluang dalam pengejaran cita-cita atau tujuan yang hendak dicapai.

d. **Kebutuhan Dihargai**

Perusahaan harus memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawannya yang berprestasi agar mereka merasa dihargai dan diakui sehingga kerja keras tidak dirasa percuma.

e. **Kebutuhan Sosial**

Perusahaan harus dapat menjaga dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis termasuk pada kesempatan karyawan untuk berinteraksi atau komunikasi.

B. Konsep Umum Lingkungan Kerja

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengemukakan bahwa, lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan bahan yang ditemui seseorang di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, prosedur kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.²⁵

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.²⁶ Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, kebersihan dan hubungan antara sesama orang yang berada di lokasi kerja.²⁷

²⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 12.

²⁶ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), 25.

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 74.

Dari beberapa definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di area bekerja karyawan baik berupa fisik atau non-fisik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembankan perusahaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti mengemukakan bahwa terdapat beberapa jenis lingkungan kerja yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik yang berada di area bekerja karyawan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua bagian, yakni:

- 1) Lingkungan yang berkaitan secara langsung pada karyawan saat menyelesaikan pekerjaan meliputi pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi keadaan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan mencakup sirkulasi udara, kelembaban ruangan, pencahayaan ruangan, kebisingan suara, bau tidak sedap, warna ruangan dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala kondisi di area bekerja seperti hubungan tim antara karyawan dengan atasan atau hubungan antar sesama karyawan.²⁸

3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terwujudnya lingkungan kerja yakni:

²⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009).

a. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan di dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting. Perusahaan perlu mengatur penyediaan pencahayaan atau penerangan yang cukup dan memadai agar dapat memperlancar kegiatan bekerja. Pencahayaan yang berlebihan dapat menghambat kegiatan operasional karena dapat mengakibatkan kelelahan mata saat bekerja sehingga hasil bekerja tidak berjalan secara optimal.

b. Suhu Udara

Suhu udara adalah tingkat temperatur suhu yang berada di area bekerja karyawan. Suhu tidak terkontaminasi gas atau bau-bau yang dapat berbahaya bagi karyawan merupakan suhu yang ideal bagi pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

c. Suara Bising

Kebisingan di tempat bekerja karyawan dapat mengganggu kegiatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan memerlukan tempat bekerja yang nyaman dengan suara kebisingan yang dapat ditoleransi agar mereka dapat fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sistem pengendalian suara bising meliputi peralatan peredam suara bising.

d. Penggunaan Warna

Warna yang berada di tempat bekerja juga dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Penggunaan warna yang tepat dan sesuai dengan perusahaan untuk setiap ruang kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

e. Ruang Gerak

Ruang gerak atau keleluasaan tempat atau area bekerja karyawan sehingga karyawan dapat berkomunikasi dengan antar sesama karyawan dengan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Keamanan Kerja

Dalam perusahaan perlu memperhatikan keamanan kerja bagi karyawannya agar dapat bekerja dengan keadaan yang aman. Seperti guna menjaga tempat atau lingkungan kerja karyawan perusahaan dapat menyediakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) yang dapat membantu menjaga keamanan selama kegiatan operasional perusahaan berlangsung.

g. Hubungan Antar Karyawan

Dengan menciptakan hubungan antar sesama karyawan yang harmonis dapat membantu perusahaan juga dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.²⁹

C. Konsep Umum Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa, kinerja merupakan pencapaian pada tindakan yang dilakukan secara konsisten selama periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan, prestasi, output kerja atau unjuk keterampilan serta kemampuan yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.³⁰

Adapun menurut Bangun, kinerja (*performance*) merupakan performa yang dicapai seseorang dalam bekerja berdasarkan *job requirement*. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuannya yang dikenal sebagai *job standard*. Adapun pendapat dari Veithzal Rivai yang mengemukakan bahwa, kinerja merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan.³¹

²⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), 46.

³⁰ Kasmir, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.

³¹ Veithzal Rivai, "*Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 633.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yakni pencapaian seseorang secara maksimal yang mencakup kemampuan serta tanggung jawab yang dikerjakan sesuai dengan standar perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pengukuran menjadi dasar untuk menilai apakah perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tidak akan selalu berjalan secara optimal karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang diembankan perusahaan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan terkait pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang dibuat untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan karyawan.

d. Kepribadian

Tindakan dan perilaku yang meninggalkan kesan positif yang memperlihatkan perilaku yang baik kepada orang lain.

e. Motivasi Kerja

Dorongan yang menggerakkan tingkah laku seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diembankan guna mencapai tujuannya.

f. Kepemimpinan

Tindakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan mengarahkan bawahannya agar menyelesaikan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

g. Gaya Kepimpinan

Gaya atau perilaku seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai tantangan serta mengarahkan tim kerja tingkat bawah.

h. Budaya Organisasi

Tradisi yang mencakup nilai atau aturan pada perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau puas yang timbul ketika karyawan sebelum dan setelah melaksanakan pekerjaannya.

j. Lingkungan Kerja

Keadaan yang ada di sekeliling karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja juga menghasilkan output yang maksimal.

k. Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan dalam menjalankan kewajiban dan setia terhadap perusahaan dimana mereka mengabdikan.

l. Komitmen

Tekad yang menunjukkan kesungguhan untuk menaati kebijakan atau aturan perusahaan.

m. Disiplin Kerja

Upaya seorang pekerja untuk melaksanakan kegiatan bekerja dengan maksimal.³²

3. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat menimbulkan perasaan puas maupun tidak puas bagi karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan penilaian kinerja sangat diperlukan dengan teknik yang tepat agar hasil pengukuran yang diperoleh bersifat akurat dan objektif. Pengukuran kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator, yakni:

³² Kasmir, *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)"*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 109.

a. Kualitas

Tingkat mutu yang dapat menilai *output* kerja dari karyawan melalui tahapan kerja di tempat bekerja. Pekerjaan yang dinilai dibawah standar kualitas dapat mencerminkan kinerja karyawan yang buruk sebaliknya jika pekerjaan yang dinilai kualitasnya memenuhi atau bahkan melebihi standar perusahaan maka kinerja karyawan dinilai memuaskan.

b. Kuantitas

Pengukuran tingkat kinerja karyawan dengan menilai kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Diharapkan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang memenuhi atau melampaui standar perusahaan.

c. Waktu

Untuk mengukur kinerja karyawan, diberberapa jenis pekerjaan ada yang menetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Semakin cepat karyawan menyelesaikan pekerjaan, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin lama pekerjaan diselesaikan maka dapat dinilai kinerja karyawan yang kurang baik pada sebagian perusahaan.

d. Penekanan Biaya

Alokasi dana setiap kegiatan perusahaan dirancang sebelum dilaksanakan acara. Apabila anggaran biaya melebihi rencana biaya dapat menimbulkan pemborosan sehingga kinerja karyawan dapat dinilai kurang memuaskan, sebaliknya jika rancangan anggaran tepat dengan anggaran awal maka dapat dinilai kinerja karyawan baik.

e. Pengawasan

Secara umum, pekerjaan akan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Seringkali kondisi yang awal mula baik menjadi buruk dan sebaliknya. Dengan kehadiran pemantauan dapat berperan untuk mengawasi kegiatan karyawan serta menjamin kegiatan dapat berjalan baik.

f. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan yang harmonis akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.³³

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk menilai sejauh mana karyawan melaksanakan kewajiban sesuai standar perusahaan. Kasmir mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja, yakni:

- a. Meningkatkan kualitas kerja karyawan
- b. Keputusan penempatan atau rotasi karyawan
- c. Perencanaan dan pengembangan karir karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
- e. Penyesuaian kompensasi karyawan
- f. Penghitungan pekerjaan
- g. Kesempatan kerja yang lebih
- h. Komunikasi yang efektif
- i. Budaya organisasi yang baik
- j. Menerapkan sanksi.³⁴

5. Pandangan Kinerja Menurut Perspektif Syariah

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian seseorang dari aktivitas, proyek, strategi dalam mencapai cita-cita perusahaan. Menurut perspektif Islam, kinerja dimaksudkan sebagai bentuk tanggung jawab manusia yang diberikan oleh Allah SWT. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

³³ Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 208.

³⁴ *Ibid*, 201.

Artinya: *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah 9: Ayat 105).³⁵

Ayat diatas mengandung makna bahwa pekerjaan yang dilakukan manusia akan diperhatikan dan dinilai bukan hanya dengan sesama manusia lainnya, namun juga oleh Allah SWT. Islam menganjurkan setiap umatnya untuk bekerja keras agar menghasilkan pekerjaan yang baik.

Makna ayat tersebut menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya fokus terhadap hasil akhir saja, namun juga pada kesungguhan dalam proses bekerja dengan niat agar mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Selain itu, dalam Islam kinerja bukan sekedar mencari rezeki demi memenuhi kebutuhan sehari-hari, rela menghabiskan waktu untuk bekerja dari pagi sampai malam tak mengenal kata lelah. Namun dalam Islam kinerja adalah bentuk amalan dan ibadah karena pekerjaan mempunyai unsur keberkahan untuk diri sendiri, keluarga, dan masyarakat sekitar. Adapun dalam Al-Qur'an menjelaskan tentang kinerja yakni:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”* (QS. Al-Qasas 28: Ayat 77).³⁶

³⁵ Q.S At-Taubah 9: 105.

³⁶ Q.S Al-Qasas 28: 77.

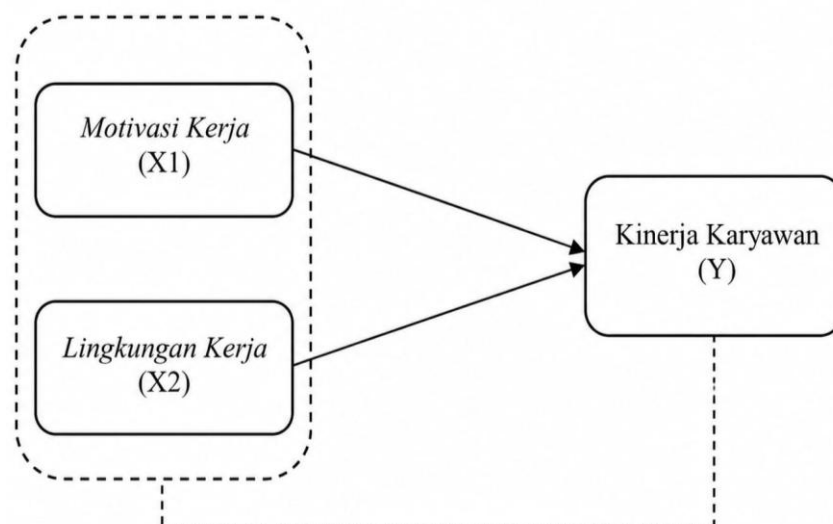
Ayat diatas menunjukkan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras dalam mencari rezeki di dunia. Namun jangan sampai umatnya meninggalkan perintah Allah untuk mengejar pahala di akhirat kelak. Dengan demikian, ajaran Islam mengajarkan kepada setiap umat muslim untuk mencari pahala dalam bentuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh bukan hanya untuk niat ingin memenuhi kebutuhan hidup, namun juga untuk upaya dalam menggapai ridho dari Allah SWT.

D. Kerangka Teoritis

Menurut Sugiyono, kerangka teori merupakan dasar konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, membentuk alur logis dalam proses berpikir, serta menjadi acuan dalam pengolahan data.³⁷ Kerangka dalam penelitian ini disusun untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Maka, kerangka dapat disusun sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dirancang khusus untuk penelitian ini, 2025.

³⁷ Prof Sugiyono, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*," Alfabeta, Bandung 62 (2011): 70.

Artinya:

1. Parsial: mengacu pada pengujian pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Melalui uji parsial, peneliti dapat mengetahui apakah suatu variabel motivasi kerja atau lingkungan kerja secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Simultan: merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Melalui uji simultan, peneliti dapat mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu asumsi yang akan dibuktikan kebenarannya melalui pengujian atau penelitian. Dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan data bersifat empiris.³⁸ Hipotesis penelitian ini yakni:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

³⁸ Hamdi Agustin, *Metode penelitian ekonomi dan bisnis* (Sumedang: CV. Mega Press Nusantara, 2023).