

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan teori**

##### **1. Etika Kerja Islam**

Etika kerja yang islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam syari'at islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori etika kerja islam yang dikemukakan oleh Dr. Mustaq Ahmad, yang mengatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu ke dalam tiga garis besar, yaitu: 1. Murah hati, 2. Motivasi untuk berbakti dan 3. Ingat Allah SWT dan Prioritas utama-Nya.

##### **1. Murah Hati**

Sopan santun adalah pondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai tinggi, dan mencakup semua sisi hidup manusia. Orang yang beriman diperintahkan untuk bermurah hati, sopan dan bersahabat saat berurusan atau berhadapan dengan sesama manusia.

Al-Qur'an telah memerintahkan dengan perintah yang sangat ekspresif agar kaum muslimin bersifat lembut dan sopan manakala dia berbicara dengan orang lain. Kesopanan merupakan langkah pertama menuju sebuah kemauan yang baik dan saling percaya. Dengan demikian, anjuran keras Al-Qur'an tentang kesopanan dan cara bicara yang lembut adalah sebagai sesuatu yang sangat logis dan mudah dimengerti.

## 2. Motivasi untuk berbakti

Seorang muslim berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat berbakti mengalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus bisa memberikan perhatian pada kepentingan orang lain yang karena alasan tertentu, tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.

## 3. Ingat kepada Allah dan prioritas utama-Nya.

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah SWT, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah SWT ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya.

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Kaum muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang telah Allah SWT karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya.

Walaupun islam menyatakan bahwasannya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama ia juga mengingatkan secara eksplisit bahwasannya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya.

## **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut *Gibson et al*, dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Menurut *William dan Hazer* dalam Murty & Hudiwinarsih (2012), komitmen organisasi merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan. Sedangkan menurut *Mowday et al* dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Pengukuran Komitmen Organisasi menurut Ikhsan dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) di golongankan dalam tiga komponen utama yaitu: *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan

tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

### **3. Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito dalam Hertanto (2011) yang disebut dengan lingkungan kerja ialah semua yang ada disekeliling orang yang bekerja dan bisa berpengaruh pada orang yang bekerja saat melakukan pekerjaan yang dilimpahkan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, harus tercipta suatu kepuasan kerja dimana diantaranya lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk menciptakannya. Pada dasarnya seorang pekerja menginginkan lingkungan kerja yang aman, tenang, udara yang segar dan suasana kerja yang menyenangkan, yang akan menimbulkan kepuasan pekerjaan bagi para pekerja. Dengan demikian akan mengurangi dan membuat pengiritan waktu dan biaya, menurunnya kesehatan para pekerja dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Sehingga, jika suatu perusahaan bisa membuat lingkungan kerja yang memuaskan seperti hubungan yang baik diantara pekerja dengan atasannya, kesehatan yang terjaga dan ruang kerja yang aman dan ditunjang juga dengan lokasi tempat kerja yang mendukung, dalam hal ini artinya lokasi perusahaan tidak pada

suatu tempat yang terpencil, hal ini bisa dianggap menjadikan suatu kepuasan kerja bagi pekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Hertanto (2011) menerangkan bahwa jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi dalam 2 kategori, yakni:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang bentuknya fisik dan berada pada lingkungan kerja dan bisa mempengaruhi para pekerja meskipun berpengaruh langsung ataupun berpengaruh tidak langsung merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik sendiri terbagi menjadi 2, yakni: (1) segala sesuatu yang berhubungan secara langsung dengan para pekerja, misalkan tempat duduk, meja, almari dan lain sebagainya. (2) segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kondisinya, seperti: suhu ruangan, keadaan yang lembap, perputaran udara, cahaya, suara bising, getaran mekanis, aroma yang tidak enak, pewarnaan ruang dan sebagainya itu disebut dengan lingkungan perantara atau lingkungan umum.

#### 2. Lingkungan kerja Non fisik

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

Menurut Nitisemito dalam Hertanto (2011), variabel lingkungan kerja bisa di ukur dengan beberapa indikator indikator, yakni:

a Pewarnaan

Kejiwaan seseorang bisa dipengaruhi oleh warna, sebetulnya tidak hanya warna yang menjadi perhatian akan tetapi kombinasi pewarnaan yang seharusnya menjadi perhatian, kombinasi pewarnaan yang tidak pas bisa menyebabkan terganggunya pemandangan dan timbulnya rasa kurang menyenangkan ataupun tidak enak untuk yang memandangnya. Perasaan yang tidak enak ini akan berpengaruh pada gairah serta semangat kerja seseorang.

b Kebersihan

Gairah serta semangat kerja seseorang akan dipengaruhi oleh kebersihan lingkungan kerjanya. Dalam kehidupan bermasyarakat juga ada istilah “Kebersihan adalah pangkal kesehatan” jadi, sudah seharusnya seorang karyawan selalu menjaga kebersihan lingkungannya, karena tidak hanya berpengaruh terhadap kesehatannya, akan tetapi kebersihan lingkungan kerja juga bisa berpengaruh terhadap kejiwaan seorang karyawan. Oleh sebab itu bagi seorang karyawan yang normal, kebersihan lingkungan kerja dapat menciptakan perasaan yang menyenangkan dan bisa memberi pengaruh pada pekerjaannya menjadi lebih bersemangat dan bergairah. Akan tetapi setiap karyawan seharusnya ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat kerjanya.

c Sirkulasi udara

Kesehatan seorang karyawan salah satunya disebabkan dengan adanya sirkulasi udara yang baik. Sirkulasi yang baik pada suatu ruangan kerja sangatlah dibutuhkan jika ruangan kerja itu penuh dengan banyaknya karyawan. Sirkulasi udara yang baik ini bisa membuat seorang karyawan merasa segar, namun jika sirkulasi tersebut kurang baik maka dapat menyebabkan kepengapan yang bisa membuat karyawan cepat merasa lelah atau kesehatannya yang memburuk.

d Penerangan

Penerangan dapat dikatakan baik apabila cahaya tersebut cukup terang tapi tidak membuat silau dan dapat mendukung terciptanya gairah serta semangat kerja. Selain penerangan dari listrik dalam hal ini penerangan cahaya matahari juga sangat diperhatikan. Dalam menjalankan tugas, seorang pekerja biasanya butuh pencahayaan yang cukup, jika yang dikerjakan itu menuntutnya untuk teliti. Meski begitu, cahaya matahari yang masuk sebaiknya jangan sampai membuat kepengapan ataupun menyilaukan dan yang harus di perhatikan, jika penerangan itu terlalu terang dapat membuat rasa panas bagi karyawan yang bisa membuat rasa resah dan gelisah pada diri karyawan. Namun jika penerangan itu kurang terang maka akan mengakibatkan rasa kantuk, kelelahan dan memungkinkan pekerjaannya terjadi banyak kesalahan atau kekeliruan.

#### e Keamanan

Seorang karyawan akan merasa tenang jika keamanannya terjamin dalam lingkungan kerjanya. Jadi, keamanan karyawan yang terjamin dapat mendorong gairah serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini sebenarnya yang terpenting dan paling berharga bagi karyawan bukanlah harta bendanya, namun keamanan pada diri seorang karyawan yang paling di utamakan.

#### f Kebisingan

Dalam suatu lingkungan kerja bisa saja terjadi suatu kegaduhan, keributan, kebisingan, ramai atau berisik yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja. Konsentrasi karyawan yang terganggu ini dapat membuat pekerjaannya salah-salah ataupun berantakan dan sudah pasti itu dapat membuat rugi perusahaan, karena itu perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan perusahaan, baik di dalam perusahaan ataupun diluar lingkungan perusahaan.

### **4. Kepuasan kerja**

Pada dasarnya bahwa seseorang saat melakukan pekerjaannya, dia bisa merasakan kenyamanan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika dia mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang di harapkannya. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika karyawan tersebut merasa adanya suatu kepuasan kerja. Sedangkan menurut *Dole* dan *Schroeder* dalam Hertanto (2011) suatu perasaan dan tanggapan atau respon seseorang pada lingkungan kerja yang di maksud dengan kepuasan kerja, dan



menurut *Testa* dan *Locke* dalam Hertanto (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebahagiaan atau luapan perasaan yang positif dari proses dalam menjalankan suatu pekerjaan atau pengalaman yang didapat dari suatu pekerjaan. Berarti dapat disimpulkan dari teori-teori tersebut bahwa kepuasan kerja adalah suatu luapan perasaan positif dan bisa membuat perasaan menyenangkan yang didapatkan dari suatu proses pada pekerjaan atau pengalaman-pengalaman seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut As'ad dalam Hertanto (2011) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan di lingkungan kerja. Jadi, apabila kepuasan yang diperoleh seseorang melebihi dari yang diinginkannya, maka dia akan merasa lebih puas lagi, sehingga terjadi discrepancy atau ketidaksesuaian, namun ini merupakan discrepancy yang positif. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka orang tersebut akan mengalami discrepancy negative atau tidak merasakan kepuasan kerja.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Dalam teori ini kepuasan kerja seseorang diukur dengan adanya suatu keadilan (*equity*) didalam lingkungan kerja, terutama dalam situasi kerja. Hasil, keadilan dan ketidakadilan merupakan elemen utama dalam teori

keadilan (*equity theory*). Dalam praktiknya seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil dari orang lain.

### 3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Prinsip dari teori dua faktor adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja (*dissatisfaction*) adalah dua faktor yang berbeda. Jadi, puas atau tidaknya seseorang pada pekerjaannya itu bukan merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini dikemukakan pertama kalinya oleh *Herzberg*.

Banyak indikator atau variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut As'ad dalam Hertanto (2011), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut:

#### 1. Psikologi

Psikologi merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan seseorang yang melingkupi ketenangan hati dan pikiran dalam bekerja, perbuatan atau perilaku terhadap pekerjaan, ketrampilan, minat dan bakat.

#### 2. Sosial

Faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial seperti hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan karyawan yang jenis pekerjaannya berbeda.

#### 3. Fisik

Faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik seseorang, seperti keadaan ruangan kerja, perlengkapan kerja, temperatur udara, penerangan,

sirkulasi udara, jenis pekerjaan, umur, kondisi kesehatan karyawan, manajemen waktu kerja dan waktu istirahat.

#### 4. Finansial

Faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan seperti sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang didapat, promosi dan lain sebagainya.

### **5. Kinerja**

Menurut Prawirosentono dalam Hertanto (2011) kinerja merupakan kemampuan atau prestasi dari hasil kerja seseorang individu ataupun kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab tiap-tiap individu dalam rangka upaya tercapainya tujuan dari organisasi tersebut sesuai dengan moral atau etika, sesuai dengan perundang-undangan atau tidak melanggar hukum yang berlaku. Beraneka ragam jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tentu memerlukan kriteria yang jelas, karena tiap-tiap pekerjaan tentu memiliki standar yang berbeda-beda sesuai dengan tercapainya hasil akhir. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja atau yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan. Menurut pendapat Prawirosentono dalam Hertanto (2011), organisasi dan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif jika tujuan dari organisasi bisa tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan

efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan seperti waktu, tenaga dan biaya dalam rangka mencapai tujuan.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari wewenang yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok.

## 3. Disiplin

Disiplin karyawan berkaitan dengan ketaatan pada hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimanana karyawan bekerja merupakan ketaatan karyawan sebagai bentuk dari kedisiplinan.

## 4. Inisiatif

Daya pikir dan kreativitas seseorang yang berbentuk ide yang dikemukakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi merupakan inisiatif dari karyawan, setiap atasan sebaiknya memberi perhatian khusus dan tanggapan yang positif terhadap setiap karyawan yang mempunyai inisiatif terhadap perusahaannya.

Suatu lembaga, baik lembaga pemerinahan, perusahaan atau yayasan dalam mencapai tujuannya harus melalui sarana yang berbentuk organisasi yang berisi sekelompok orang yang berperan aktif sebagai penggerak dalam proses tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Sebenarnya kinerja individu dan kinerja organisasi atau perusahaan mempunyai hubungan yang erat, dalam hal ini jika kinerja karyawan baik

maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik juga. Kinerja seorang karyawan akan baik jika karyawan memiliki kepandaian atau kepintaran yang tinggi, bersedia bekerja karena upah atau diberi gaji yang sesuai dengan perjanjian, memiliki masa depan dan harapan yang lebih baik di perusahaan. Bila karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Prawirosentono dalam Hertanto, 2011).

## B. Penelitian terdahulu

Berikut merupakan review dari beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian terdahulu:

**TABEL 2.1**  
**Review Penelitian Terdahulu**

Variable	Peneliti	Hasil
Etika Kerja Islam	Faqih (2011)	Positif dan signifikan
	Zainuri (2011)	Tidak berpengaruh Signifikan
	Hana & Ghufron (2015)	Positif dan signifikan
	Oktora (2010)	Positif dan signifikan
	Febriana (2009)	Positif dan signifikan
Komitmen organisasi	Handayani (2008)	Tidak berpengaruh Signifikan
	Wicaksono (2014)	Positif dan signifikan
	Murty & Hudiwinarsih (2012)	Positif dan signifikan
	Taurisa & Ratnawati (2012)	Positif dan signifikan
	Setyorini dkk (2012)	Positif dan signifikan
	Akbar (2012)	Positif dan signifikan

	Cahyani & Yuniawan (2010)	Positif dan signifikan
Lingkungan kerja	Artana (2012)	Positif dan signifikan
	Hertanto (2011)	Positif dan signifikan
	Yunada (2012)	Positif dan signifikan
	Nursasongko (2012)	Positif dan signifikan
	Analisa (2011)	Positif dan signifikan
	Setiawan dan Dewi (2014)	Positif dan signifikan
	Prayudha (2014)	Tidak berpengaruh Signifikan
Kepuasan kerja	Srindodo & Sugito (2007)	Positif dan signifikan
	Taurisa & Ratnawati (2012)	Positif dan signifikan
	Mahesa (2010)	Positif dan signifikan
	Hertanto (2011)	Positif dan signifikan
	Cahyani & Yuniawan (2010)	Positif dan signifikan

*Sumber: Penelitian Terdahulu*

Penelitian yang menguji pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan Febriana (2009), Oktora (2010), Hana dan Ghufron (2015) dan Faqih (2011) yang berhasil membuktikan bahwa etika kerja islam secara positif signifikan memengaruhi kinerja. Namun Zainuri (2011) mendapati hasil yang berbeda, menurut hasil penelitiannya, etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010), Murty dan Hudawinarsih (2012), Taurisa dan Ratnawati (2012), Setyorini dkk (2012) dan Akbar (2012). Mereka membuktikan pengaruh positif komitmen organisasi yang dimiliki individu secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun penelitian Handayani (2008) mendapat hasil yang berbeda. Dalam penelitiannya komitmen organisasi tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Artana (2012), Hertanto (2011), Yunada (2012), Nursasongko (2012), Setiawan dan Dewi (2014) dan Analisa (2011). Mereka berhasil membuktikan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan Prayudha (2014) mendapati hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bukanlah pertama kali dilakukan. Sebelumnya Srintododo dan Sugito (2007), Cahyani dan Yuniawan (2010), Taurisa dan Ratnawati (2012), Mahesa (2010) dan Hertanto (2011) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Mereka berhasil menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan baik mendorong kinerja yang baik pula.

### **C. Penurunan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Etika kerja Islam merupakan bagian dari konsep Islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja. Selain itu, etika kerja islam juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan, dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja islam, maka semakin baik etika kerja islam karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan tersebut (Febriana, 2009). Hal ini sama dengan penelitian Faqih (2011), Hana & Ghufroon (2015), dan Oktora (2010).

*H1: Etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. (*Wright*, dalam Murty dan Hudiwinarsih 2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Taurisa & Ratnawati (2012), Setyorini dkk (2012), Cahyani & Yuniawan (2010), Akbar (2012) dan Wicaksono (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung



oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Khoiriyah dalam Hertanto, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artana (2012), Yunanda (2012), nursasongko (2012), Analisa (2011), dan Setiawan & Dewi (2014).

*H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan*

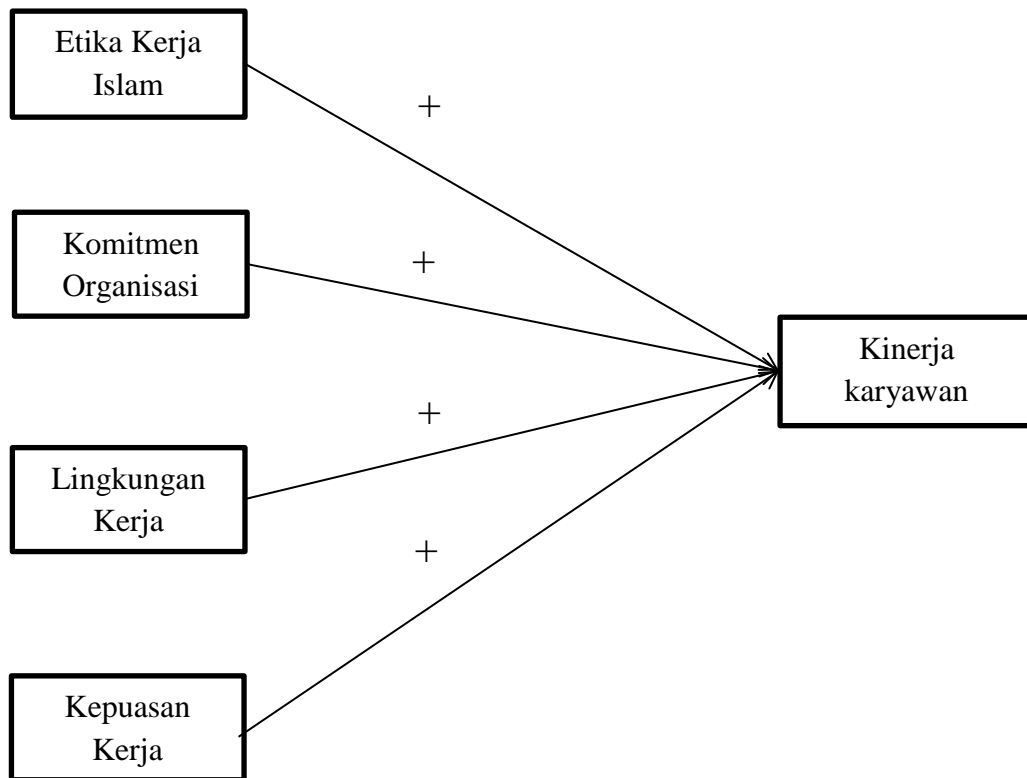
#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Dessler dalam Hertanto, 2011) sehingga semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang diberikan akan semakin baik. hal ini serupa dengan hasil penelitian Cahyani & Yuniawan (2010), Taurisa & Ratnawati (2012), Mahesa (2010) dan Srindodo & Sugito (2007).

*H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### D. Model Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 2.1**

**Model Penelitian**