

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan¹³.

Menurut Marisa Rizky, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan ketika bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi dirinya serta kinerjanya, seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan¹⁴.

Sementara itu, Reza Alvito berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi pengalaman serta kinerja mereka. Lingkungan kerja ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, peralatan, dan

¹³ Savira.

¹⁴ Marisa Rizky, '*Analisis Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan*' (Skripsi, Universitas Panca Budi Medan, 2024).

kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan kebijakan perusahaan¹⁵.

Berdasarkan berbagai definisi lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi dan unsur yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pengalaman, kenyamanan, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian menurut Sedarmayanti yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang membentuk fisik dan hal ini ada disekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung seperti meja kerja, kursi, lemari, ruangan dan lain sebagainya, maupun tidak langsung seperti kebisingan, bau tidak sedap, suhu, kelembaban, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan kerja non fisik

¹⁵ Alvito.

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan¹⁶.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal dampaknya sangat signifikan bagi para pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tidak hanya terbatas pada perwanaan dinding, tetapi juga mencakup perwanaan peralatan kantor, mesin dan bahkan perawatan seragam sesuai dengan aturan perusahaan atau organisasi

2) Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan, penting untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan karena jika lingkungan kerja diabaikan, dapat berdampak pada kesehatan jiwa atau fisik dan mental akan

¹⁶ Rizky.

merasakan kebahagiaan, yang dapat memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk berkerja dengan semangat dan antusias.

3) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak hanya terkait dengan penerangan listrik, melainkan juga melibatkan pencahayaan matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Selain itu, perlu memperhatikan cara mengatur pencahayaan lampu agar penerangan yang cukup tanpa menyilau.

4) Pertukaran udara yang cukup

Pertukaran udara yang memadai akan memberikan kesegaran fisik kepada karyawan, sementara kurangnya pertukaran udara dapat menyebabkan kelelahan. Terlalu banyak ventilasi bisa menghasilkan hembusan angin yang kuat menimbulkan ketidaknyamanan. Bagi perusahaan dengan pertukaran udara yang nyaman, hal ini dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kelelahan fisik.

5) Jaminan terhadap keamanan keadaan

Keamanan selama dan setelah bekerja akan menciptakan ketenangan, yang dapat memberikan dorongan semangat kerja untuk lebih giat. Jika

rasa aman terjamin, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat dan kegairahan dalam bekerja, sementara konsentrasi dapat terganggu jika perusahaan mengabaikan karyawan.

6) Bebas dari gangguan sekitar

Karyawan akan selalu merasakan kenyamanan dan kedamaian dalam setiap pekerjaan jika lingkungan eksternal tidak mengalami gangguan yang tidak diinginkan, seperti sumbu atau gangguan lainnya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja diantaranya:

1) Suasana kerja

Suasana tempat kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini memperhatikan fungsi hubungan interpersonal di tempat tersebut dan memadukan antara lingkungan kerja, kantor dan penunjang kerja, kebersihan, kecerahan dan ketenangan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan sesama rekan kerja mencakup hubungan yang selaras dan bebas dari intrik di

antara mereka. Hubungan yang harmonis dan persahabatan di tempat kerja adalah salah satu faktor yang memiliki dampak pada produktifitas kinerja seseorang.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Ini mengacu pada ketersediaan pada peralatan yang digunakan untuk memperlancar pekerjaan. Meskipun fasilitas kerja mungkin tidak dalam kondisi baru, hal ini tetap menjadi elemen penting dalam mendukung proses kerja¹⁷.

e. Lingkungan Kerja Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja bukan sekadar tempat untuk mencari penghasilan, tetapi juga merupakan sarana untuk beribadah dan melakukan amal shalih. Islam menekankan bahwa setiap aktivitas pekerjaan harus dilakukan dengan cara yang halal, jujur, dan etis, serta bertujuan untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri, organisasi, dan masyarakat¹⁸. Landasan dari Al-Qur'an dan Hadits juga memperkuat pandangan ini. Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Mulk (67):15 sebagai berikut:

¹⁷ Savira.

¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019). QS. Al-Mulk [67]:15.

فِي فَاَمْشُوا ذُلُولًا اَلْأَرْضَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ
النَّشُورُ وَاِلَيْهِ ۖ رَزَقَ مِنْ وَكُلُوا مَنَاقِبَهَا

Artinya; “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”¹⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah Swt. telah menyediakan bumi beserta segala sumber dayanya untuk dimanfaatkan secara produktif oleh manusia. Oleh karena itu, setiap individu dituntut untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan memanfaatkan potensi yang dimiliki sebagai bentuk ikhtiar dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dalam konteks lingkungan kerja, Islam juga mengajarkan agar setiap individu menjaga hubungan yang baik dengan sesama dan tidak menimbulkan kerugian atau gangguan bagi orang lain. Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW:

ضِرَارَ وَلَا ضَرَرَ لَا

Artinya: “Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh membahayakan orang lain.”²⁰

¹⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.

²⁰ Abu 'Abdillah Muhammad bin Yazid al-Qazwini Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*.

Hadis tersebut menunjukkan bahwa setiap individu hendaknya menjaga perilaku agar tidak menimbulkan mudarat bagi orang lain. Dalam lingkungan kerja, prinsip tersebut dapat diwujudkan melalui terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, saling menghormati, dan mendukung hubungan yang harmonis antarpegawai.

Penelitian jurnal dalam jurnal “*Islamic Work Ethics and Employee Performance*” menemukan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Ahmad & Abbas menekankan bahwa lingkungan kerja dalam Islam tidak hanya fokus pada aspek materi, tetapi juga pada kesejahteraan spiritual dan moral karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menurut Islam haruslah adil, profesional, etis, produktif, dan mendukung nilai-nilai spiritual, sehingga menjadi tempat yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, serta menjadi sarana ibadah dan pengembangan karakter²¹.

²¹ Mahsa Amaliasita and Rini Juni Astuti, ‘*Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*’, 8.2 (2023), 83–93.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan menurut Yukl adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.

Adapun Greenberg dan Baron memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain²².

Dari berbagai defnisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas

²² Wibowo, *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*, 3rd edn (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020).

segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Pandi Afandi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1) Kematangan emosional

Emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.

2) Komunikatif

Berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.

3) Memberi keputusan

Berani mengambil suatu keputusan pada suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.

4) Mengawasi

Turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejengan tentang pekerjaan tersebut.

5) Evaluasi

Menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan dan karier karyawan.

6) Disiplin

Pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.

7) Motivasi

Dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

8) Visi dan misi

Harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

9) Professional

Ahli dalam bidang yang dikelola. Pendidikan Yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.

10) Pengalaman kerja

Pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

11) Tanggung jawab

Dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan secara memimpin.

12) Kewibawaan

Disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung²³.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Afandi kepemimpinan terdiri atas 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1) keterampilan saat melakukan komunikasi

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan berkomunikasi dengan baik. Ini mencakup kemampuan mendengarkan dengan baik, berbicara dengan jelas, dan mengartikulasi visi serta ide dengan efektif kepada tim atau kelompok yang dipimpin.

2) Mempunyai sifat jujur

Kepemimpinan yang berintegritas adalah kunci. Seorang pemimpin harus jujur dan dapat dipercaya, karena ini menciptakan kepercayaan dalam tim. Kejujuran membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota timnya.

3) Kematangan spiritual, fisik dan sosial

Seorang pemimpin perlu menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka. Kematangan spiritual berkaitan dengan nilai dan prinsip-prinsip yang

²³ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riau: Zanaf Publishing, 2018).

mendasari tindakan mereka. Kematangan fisik mencakup kesehatan dan ketahanan yang memungkinkan pemimpin untuk menjalankan tugasnya. Kematangan social mencakup kemampuan berintegrasi dan berkolaborasi dengan orang lain.

4) Dapat menunjukan keteladanannya

Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi timnya. Ini berarti melakukan apa yang mereka katakan, mempratikkan nilai-nilai yang mereka ajukan, dan mengikuti standar yang sama yang mereka terapkan pada tim.

5) Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif

Kreatifitas dan kemampuan mengatasi masalah adalah penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang kreatif dapat menemukan solusi yang inovatif untuk masalah yang kompleks. Mereka juga dapat menginspirasi kreatifitas dalam tim mereka²⁴.

d. Kepemimpinan Pandangan Islam

Sebuah organisasi memerlukan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengoordinasikan, dan memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan merupakan amanah yang memiliki kedudukan penting dalam kehidupan

²⁴ Afandi.

bermasyarakat maupun berorganisasi. Allah Swt. berfirman dalam QS. An-Nisa (4): 59

الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْرًا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad).”²⁵

Ayat tersebut menegaskan pentingnya menaati Allah Swt., Rasulullah saw., dan pemimpin selama kepemimpinannya sejalan dengan syariat Islam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya dipandang sebagai wewenang, tetapi juga sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara adil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan. Menurut Wibowo, tanpa adanya pemimpin organisasi tidak dapat berjalan karena tidak ada yang memimpin dan mengarahkan organisasi tersebut²⁶.

Dalam Islam, kepemimpinan memiliki arti yaitu kepemimpinan yang bersangkutan dengan ajaran-ajaran agama Islam dimana adanya kewajiban dalam menerapkan cara Nabi Muhammad SAW. sebagai pioner terbaik pemimpin sepanjang sejarah. Hal ini

²⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*. QS. An-Nisa [4]:59.

²⁶ Wibowo.

membuat kepemimpinan menjadi salah satu masalah yang sangat penting. Rasulullah memberikan peringatan yang sangat tegas tentang kepemimpinan.

3. Budaya kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta *Budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental²⁷. Sedangkan kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang yang diharapkan dapat memberikan suatu manfaat nilai tertentu yang lebih baik, lebih memuaskan kehidupannya daripada keadaan sebelumnya.

Menurut Rudy Haryanto, budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani²⁸.

Menurut Putra DKK, budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai

²⁷ Rudy Haryanto, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami', *Jurnal Islamuna*, 4.1 (2017), 176–207.

²⁸ Haryanto, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami'.

ini membentuk cara berpikir, bertindak, dan berperilaku sehari-hari dari anggota organisasi tersebut. Layaknya kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang, budaya kerja menjadi semacam pedoman atau pedang yang menyatukan seluruh anggota organisasi²⁹.

Adapun Budi Purnomo mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat nilai dan prinsip yang dianut bersama oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini membentuk cara berpikir, bertindak, dan berperilaku yang khas dari kelompok tersebut. Dengan kata lain, budaya kerja adalah cerminan dari sikap, perilaku, dan tujuan bersama yang diwujudkan dalam setiap aktivitas kerja³⁰.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, budaya kerja dapat disimpulkan sebagai seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang dianut serta dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi sehingga membentuk cara berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya kerja tidak hanya menjadi kebiasaan bersama, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman yang memberi makna,

²⁹ Aidil Putra, Nisma Aprini, and Ivan Batara, *‘Pengaruh Perencanaan Kerja , Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim’*, 1.2 (2024).

³⁰ Alvito.

motivasi, dan inspirasi untuk bekerja secara bermutu, selaras dengan tujuan organisasi, serta memberikan kepuasan bagi pihak yang dilayani.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Ralph M. Stogdill faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya kerja adalah:

- 1) Perilaku pemimpin. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- 2) Seleksi para pekerja. Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- 3) Budaya Organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.
- 4) Budaya Luar. Di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- 5) Menyusun misi perusahaan dengan jelas. Dengan memahami organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- 6) Mengedepankan misi perusahaan. Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap

pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

- 7) Keteladanan pemimpin. Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- 8) Proses pembelajaran. Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- 9) Motivasi. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif³¹.

c. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebiasaan
Kebiasaan secara umum dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
- 2) Peraturan

³¹ Kompri, *Manajemen Kinerja*, 1st edn (Yogyakarta, 2020).

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai yang disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan instansi atau organisasi.

3) Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang tentang apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas³².

d. Budaya Kerja Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, budaya kerja mencakup nilai, sikap, dan etika yang membimbing perilaku seseorang dalam lingkungan profesional. Budaya kerja Islami menekankan kejujuran, disiplin,

³² Kompri.

tanggung jawab, amanah, kerja sama, dan integritas, karena pekerjaan bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga sarana ibadah dan kontribusi sosial.

Syed Muhammad Naquib al-Attas menekankan pentingnya integrasi spiritual dalam budaya kerja sehingga setiap aktivitas profesional menjadi amal shalih. Yusuf al-Qaradawi menekankan bahwa budaya kerja harus mencerminkan keadilan, toleransi, dan saling menghormati, sehingga hubungan antarpegawai dan pimpinan tetap harmonis. Harun Nasution menegaskan bahwa Islam menekankan kerja sebagai tanggung jawab sosial dan etika profesional, yang harus dijalankan dengan niat baik dan kesungguhan.

4. Efektivitas Kerja

a. Definisi Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Richard M. Steers, efektivitas memiliki pengertian sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran³³.

³³ Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985).

Handoko menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan/digunakan³⁴.

Menurut Nur Ambia, efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya³⁵.

Sementara itu, Hasmi mendefinisikan efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya apakah

³⁴ Selly Tamara Dewi, Harun Samsuddin, and Nisma Aprini, 'Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang', *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 3.2 (2024).

³⁵ Nur Ambia, 'Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan', *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 1, 2018, 214–62.

pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan³⁶.

Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas secara tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan dan waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat (4) faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers, yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik dari organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur organisasi adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan

³⁶ Tifani Ramanda, 'Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb)Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Puskesmas Sungai Aur', *Journal of Science Education and Management Business*, 3 (2024), 25–38.

pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi dalam menjalankan fungsinya.

3) Karakteristik Pekerja

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya

struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit³⁷.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Richard M Steers untuk mengukur

³⁷ Monica Feronica Bormasa, *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja* (Jawa Tengah: Pena Persada, 2022).

efektivitas kerja menggunakan dimensi dan indikator-indikator dibawah ini, yaitu:

1) Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu. Dalam mencapai prestasi kerja setiap orang selalu berbeda-beda sesuai standar yang telah ditentukan. Pada prinsipnya prestasi kerja ialah suatu kemampuan dan ketrampilan kerja

untuk bekerja lebih giat dengan disiplin sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal untuk menuju tujuan organisasi dapat dicapai.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai emosi menyenangkan atau emosi positif yang dirasakan terhadap penilaian pekerjaan dan pengalaman. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Tingkat rasa puas dapat diukur dengan indikator sebagai berikut, yaitu imbalan yang adil, aspek situasi pekerjaan dan organisasi³⁸.

d. Efektivitas Kerja Pandangan Islam

Efektivitas kerja dalam pandangan Islam adalah bekerja secara sungguh-sungguh, profesional, dan bertanggung jawab sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT³⁹. Dalam Al-Qur'an At-Taubah (9):105 yang berbunyi:

³⁸ Resi Yudhaningsih, *'Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan Dan Budaya Organisasi'*, 40–50.

³⁹ Rizka Sari Nanda, *'Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 1439 H / 2018 M Pegawai Dalam Perspektif Eko'*, 2018.

وَرَسُولُهُ عَمَلُكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اَعْمَلُوا وَقُلِ
وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عَالِمِ اِلَى وَسُئِرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُبْنِيكُمْ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu dibentakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴⁰

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan akan dilihat dan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, sehingga harus dilakukan dengan penuh kesadaran dan integritas. Dalam hadist, Rasulullah SAW menyatakan bahwa setiap amal tergantung pada niatnya⁴¹. Selain itu, Allah mencintai pekerjaan yang dilakukan dengan itqan (sungguh-sungguh dan berkualitas)⁴². Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari niat dan proses yang benar.

Para tokoh seperti Imam Al-Ghazali dan Ibnu Khaldun menekankan bahwa kerja yang halal dan produktif merupakan bagian dari ibadah serta faktor

⁴⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.

⁴¹ Al-Bukhari And Muslim, 'Shahih Al-Bukhari' hadis no. 1; Imam Muslim, *Shahih Muslim*, hadis no. 1907.

⁴² Al-Baihaqi, 'Syu'ab Al-Iman', hadis no. 5312.

penting dalam membangun kesejahteraan masyarakat. Penelitian tentang *Islamic Work Ethic* yang dilakukan oleh Abdullah Faiq juga membuktikan bahwa nilai-nilai Islam seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas⁴³. Dengan demikian, efektivitas kerja dalam Islam mencakup keseimbangan antara kualitas kerja, etika, dan orientasi akhirat.

5. Teori Perilaku Organisasi / *Organizational Behavior Theory*

a. Definisi Perilaku Organisasi

Organisasi merupakan sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki karakteristik, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda sehingga dapat memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Oleh karena itu, perilaku organisasi berperan dalam mempelajari dan memahami perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi agar tercipta hubungan kerja yang efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

⁴³ Abdullah Faiq, 'The Influence Of Islamic Work Ethic , Productivity , And Employee Performance : Mediating Work Quality At', 12.2 (2024), 1695–1714.

Menurut Robbins dan Judge, *organizational behaviour* atau perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi⁴⁴.

Adapun Ricky W. Griffin & Gregory Moorhead mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi mengenai perilaku manusia dalam lingkungan organisasi, hubungan antarmanusia, serta organisasi itu sendiri⁴⁵.

Selain itu, James L. Gibson menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku manusia di dalam organisasi melalui interaksi individu, kelompok, dan organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi⁴⁶.

Sementara itu, Veithzal Rivai mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan kajian mengenai perilaku manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi⁴⁷.

⁴⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 16th edn (Salemba Empat, 2022).

⁴⁵ Ricky W Griffin and Gregory Moorhead, *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Muhlins Company, 2016).

⁴⁶ James L. Gibson and others, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th edn (McGraw-Hill, 2012).

⁴⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, ed. by Persada, 9th edn (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta interaksinya dengan lingkungan dan struktur organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pemahaman terhadap perilaku organisasi, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kinerja individu dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan dan Manfaat Mempelajari Perilaku Organisasi

Mempelajari perilaku organisasi bertujuan untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas individu dan kelompok yang saling berinteraksi dalam struktur, budaya, dan lingkungan kerja tertentu. Oleh karena itu, pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi penting agar organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal, menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain sebagai dasar dalam memahami perilaku manusia di tempat kerja, perilaku organisasi juga memberikan kerangka berpikir yang sistematis bagi manajer dan pemimpin dalam menganalisis serta menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi, seperti konflik antarpegawai, rendahnya motivasi kerja, komunikasi yang kurang efektif, resistensi terhadap perubahan, dan kepemimpinan yang belum optimal. Pemahaman terhadap teori dan konsep perilaku organisasi memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan secara lebih objektif dan tepat sehingga kebijakan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan.

Mempelajari perilaku organisasi juga memberikan manfaat bagi setiap individu dan organisasi. Bagi individu, pemahaman terhadap perilaku organisasi dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Sementara itu, bagi organisasi, penerapan perilaku organisasi dapat membentuk budaya kerja yang

positif, meningkatkan kolaborasi dan inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta memperkuat komitmen karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

c. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Ruang lingkup perilaku organisasi mencakup tiga tingkat analisis utama, yaitu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan.

Pada tingkat individu, perilaku organisasi mengkaji bagaimana karakteristik pribadi memengaruhi perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Menurut Thoha, perilaku individu merupakan fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Oleh karena itu, pembahasan pada tingkat individu mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, persepsi, sikap, motivasi, dan proses pengambilan keputusan yang memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, berinteraksi, serta melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi. Pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut penting karena perilaku setiap individu akan berkontribusi terhadap efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada tingkat kelompok, perilaku organisasi mengkaji bagaimana individu berinteraksi dan

bekerja sama dengan individu lain dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku kelompok mencerminkan aktivitas, hubungan, dan koordinasi antaranggota dalam melaksanakan tugas bersama. Oleh karena itu, pembahasan pada tingkat kelompok mencakup aspek-aspek seperti dinamika tim, komunikasi antaranggota, kepemimpinan, konflik, kolaborasi, negosiasi, serta pengambilan keputusan kelompok. Pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut penting karena efektivitas kerja kelompok sangat memengaruhi kinerja individu maupun keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada tingkat organisasi, perilaku organisasi mengkaji bagaimana struktur, sistem, dan budaya organisasi memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi mengatur pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta koordinasi antarbagian, sedangkan sistem organisasi menunjukkan keterkaitan berbagai unsur yang bekerja secara terpadu dalam mendukung efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pembahasan pada tingkat organisasi mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi, budaya kerja, proses perubahan organisasi, inovasi,

serta kebijakan dan strategi sumber daya manusia. Pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut penting karena kebijakan, nilai, dan budaya yang diterapkan organisasi akan membentuk perilaku kerja, mendorong kolaborasi, meningkatkan kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif⁴⁸.

d. Perilaku Organisasi sebagai *Grand Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Perilaku organisasi merupakan perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta interaksinya dengan lingkungan dan struktur organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai *grand theory*, perilaku organisasi menjadi landasan konseptual dalam menjelaskan bagaimana berbagai faktor dalam organisasi memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Teori ini memandang bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu, dinamika kelompok, serta sistem dan lingkungan organisasi yang saling berinteraksi.

⁴⁸ Suhendi, *Teori Dan Perilaku Organisasi*, ed. by Umi Safangati Hidayatun (Yayasan Putra Adi Dharma, 2025).

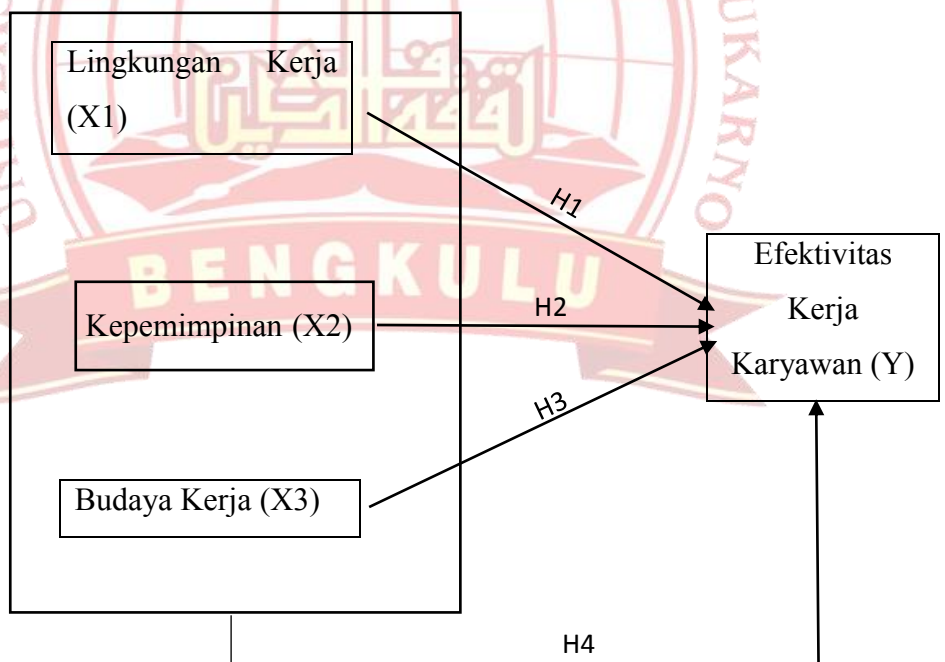
Dalam penelitian ini, teori aplikasi (*applied theory*) yang digunakan meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya kerja, dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan faktor organisasi yang membentuk suasana serta kondisi kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, efektivitas kerja karyawan merupakan hasil (*outcome*) yang mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan teori perilaku organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja yang positif akan membentuk perilaku kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, komitmen, serta kerja sama antarkaryawan. Perilaku tersebut pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja karyawan sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, teori perilaku organisasi menjadi landasan

yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya kerja, dan efektivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

B. Kerangka Berpikir Penelitian

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban yang diberikan masih bersifat sementara karena hanya didasarkan pada teori yang relevan dan belum diuji secara empiris melalui data penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

H3: Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

H4: Diduga lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.