

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses upaya atau seni yang mengatur atau mengolah sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Rivai (2009:1). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sementara itu, Menurut Sule dkk (2010:194), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasional perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

## 2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan tujuan dari sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi dan memenuhi kewajiban pekerja secara ilegal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusianya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan teorinya. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam penyempurnaan tata kerja dengan pemberdayaan aparatur sipil negaranya.

Sedarmayanti (2007: 310) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2010: 81), Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) dalam bukunya Mulyadi, (2015: 63) mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Veithzal Rivai (2009:548) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Wibowo (2010:81)

Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Wibowo (2010:100) kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Harbani (2010: 175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan



atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai. Malayu S.P Hasibuan (2007:69)

Sedarmayanti (2007:377) mengatakan kinerja pegawai dapat diukur dari:

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.
- c. Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan merupakan aspek kemauan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- a. Hasil kerja dicapai secara individu atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pekerja haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melakukan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidak lah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2008: 186) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### a. Kemampuan

Menurut Robbins kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya, kemampuan berkaitan erat dengan minat dan bakat. Menurut salahuddin minat adalah perhatian seseorang yang mengandung unsur-unsur perasaan yang dapat menentukan suatu sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Iskandar adalah suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu melakukan aktivitas dan tugas secara mudah dan sukses.

Bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Adanya bakat yang potensial jika tidak diberi kesempatan untuk dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan. Begitu juga sebaliknya, walaupun diberi kesempatan, jika

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak memiliki bakat maka pengembangan yang dilakukan tidak akan efektif.

## b. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki yang baik untuk bekerja. Pencahayaan yang baik, ruangan yang nyaman, dan lain-lain.
- 2) Pengaruh lingkungan sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari pegawai lain.

## c. Energi

Energi menurut Jordan E. Ayan adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai kreatif terhambat. Ia berpendapat orang-orang yang sukses dalam melakukan tugas jika bisa mencapai keadaan yang disebutnya Flow atau mengalir. Ketika berada dalam keadaan tersebut, tingkat energi menjadi tinggi dan ketajaman mental serta konsentrasi mengelola pekerjaan lebih tinggi.

## d. Teknologi

Menurut Danise M. Rosseau teknologi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan. Penerapan teknologi menurut Bill Creech adalah lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai

teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga akan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatnya kinerjanya.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu untuk diterima pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan kinerjanya. Maka kinerja pegawai cenderung lebih menurun.

f. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang dicapai tidak efisien. Menurut Widodo, seorang pemimpin harus menentukan tujuan birokrasi atau organisasinya dan menentukan pula kriteria kinerjanya.

g. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Strauus dan Leonard Sayles adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup hanya terpenuhi kebutuhan fisik saja, namun mereka cenderung memastikan kebutuhan mereka dimasa depan juga akan terpenuhi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathias dan Jackson (2012: 22) ialah:

- a. Kemampuan kinerja
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Lingkungan kerja
- e. Hubungan dengan organisasi.

#### 2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dalam Harbani Pasolong (2008:177) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*ouput*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*Impact*).

Menurut Harbani Pasolong (2008: 178) ada berbagai hal yang perlu diperhatikan dalam indikator kinerja yaitu:

- a. Spesifik dan jelas
- b. Dapat terukur secara obyektif baik kuantitatif maupun kualitatif
- c. Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dan dampak
- d. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan
- e. Efektif, yaitu dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Beban Kerja

### 2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sopiah (2008), beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - 2) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 24.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi antara lain :

## a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Standar Pekerjaan**

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**2.5 Lingkungan Kerja**
**2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedamaryanti, 2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam isntansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja,model kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

### 2.5.2 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

- 1) Fasilitas kerja mencakup
  - a. Keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti alat kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja
  - b. Jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan
  - c. Mutu, meliputi kehandalan kesesuaian dengan kebutuhan

#### 2) Gaji dan Tunjangan

Hal-hal yang perlu diperhatikan disini adalah:

- a. Kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja
- b. Kesempatann yang diperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan dari luar upah/gaji

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hubungan kerja** mencakup interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerjasama, keterbukaan sesama teman kerja dan lain-lain.

### 2.5.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2007), secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

##### 1) Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan sebab selain kebersihan fisik, juga akan mempengaruhi jiwa seseorang.

##### 2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangam yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

### 4) Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila ditempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hali ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibatkan pada semanhata dan kegairan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun.

### 5) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

### 6) Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan, yakni dapat menimbulkan suasana gembira apalagi waktu istirahat sehingga dapat pula mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan kegairan kerja bagi karyawan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Sedamaryanti (2007), menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang diperusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan, hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, kemudian pemimpin harus menciptakan suasana yang meningkatkan kreatifitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.



## 2.6 Motivasi

### 2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Wilson Bangun (2012: 312).

Motivasi adalah suatu dorongan yang baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu Mulyadi (2015:87).

Menurut Edy Sutrisno (2014:109) yang dikutip oleh Mulyadi 2015:88) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### 2.6.2 Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi 4 pendekatan antara lain:

#### a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*).

Berdasarkan pandangan ini, umumnya para pekerja dianggap malas bekerja dan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan yang berwujud uang.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat elton mayo. Mayo mengemukakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

## c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

### 2.6.3 Indikator Motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryo, 2003).

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Motivasi internal**

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

**Motivasi eksternal**

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

**2.7 Disiplin****2.7.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan 2009:212 ). Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Mulyadi 2015:48)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2013:130) (dalam Mulyadi (2015:50) mengatakan bahwa pendekatan disiplin ada 3 (tiga) yaitu : disiplin modern, disiplin tradisi, dan disiplin bertujuan.

#### 1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu tata cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan ini yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapat kanfakta-faktanya.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi :

- a. Pendekatan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras lagi.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab atas perbuatannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan didalam organisasi. Tidak disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh sebagai karyawannya

### 3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin disiplin kerja karyawan. Begitu juga

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika primer mereka tidak dipenuhi.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Simamora (2006:611)

1. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan juga dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

2. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat

3. Ditetapkan kebiasaan–kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan itu antara lain

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja

### 2.7.3 Indikator Disiplin

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2007):

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

## 2.8 Pandangan Islam tentang Kinerja

Mengukur seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian yang islami, karena islam mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Realita ini yang membedakan antara masa praislam dengan masa islam itu sendiri. Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut dapat tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhlukNya agar berusaha dan berkarya supaya mendapatkan rezeki yang halal dan *tayyibah* (baik) sebagaimana diisyaratkan dalam firman Nya yang berbunyi sebagai berikut.

Dalam Firman Allah menjelaskan:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “ Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap ”. (Q.S. Al Insyirah: 7-8)

Dalam Ayat lain Allah SWT, menjelaskan:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik ”. (Q.S. Al-Isra’:19).

Allah SWT, juga menjelaskan:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi ”. (Q.S. Al-Ahqaaf:19).

Ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rajin dan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan itu memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi. Bukan saja yang melakukan pekerjaan itu yang untung, tetapi keuntungan tersebut. Keuntungan yang diraih seseorang itu ada bagian orang lain. Apakah itu keuntungan dari bertani atau berdagang, dan sebagainya, seperti dengan zakat dan infak. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas (etos) setiap muslim karena dewasa ini umat islam berada pada keterbelkangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai prestasi dalam bekerja.

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi operasional	Indikator	Skala
<b>KINERJA (Y)</b> Kinerja pegawai sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya <b>Mangkunegara(2003)</b>	1. Kualitas (Mutu) Pekerjaan 2. Kuantitas (Jumlah) pekerjaan 3. Memberikan ide dan inisiatif untuk kemajuan 4. Teliti dan tanggung jawab Pekerjaan Tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan	<b>Likert</b>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Defenisi operasional	Indikator	Skala
<b>BEBAN KERJA (X1)</b> Menurut <b>Sopiah (2008)</b> , beban kerja merupakan stressor hubungan peranan atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	<b>Likert</b>
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b> Adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dsb <b>Niti semito (2008)</b>	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Keamanan Bekerja	<b>Likert</b>
<b>MOTIVASI KERJA (X3)</b> Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan <b>T. Hani Handoko (2008)</b>	<b>A. Faktor instrintik:</b> 1. keberhasilan pelaksanaan 2. pengakuan 3. pekerjaan itu sendiri 4. tanggung jawab 5. pengembangan <b>B. Faktor ekstrinsik:</b> 1. kebijakan dan administrasi 2. supevisi 3. hubungan kerja 4. gaji 5. keadaan pekerjaan	<b>Likert</b>
<b>DISIPLIN KERJA (X4)</b> Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis <b>Hasibuan(2003)</b>	1. kehadiran tepat waktu 2. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 3. mentaati peraturan kerja 4. menjalankan prosedur kerja 5. menggunakan peralatan kantor dengan baik	<b>Likert</b>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.10 Penelitian Terdahulu

### 2.10.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variable yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan, dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah beban kerja (X1) lingkungan (X2), motivasi (X3), dan disiplin kerja (X4).

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Panca Dewata Denpasar	Beban kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Persamaan pada penelitian ini adalah independenya yaitu beban kerja dan sama-sama menggunakan uji analisis regresi berganda	Perbedaan ya terletak pada salah satu variabel independenya yaitu kompensasi dan penelitian ini dilaksanakan di PT. Panca Dewata Denpasar



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Muhammad Indra Alamsyah (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta.	Motivasi (X1) Beban kerja (X2) Kepuasan kinerja karyawan (Y1)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.	Persamaan pada penelitian ini adalah variabel independenya yaitu motivasi dan beban kerja dan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda	Perbedaan terletak pada variabel dependennya yaitu kepuasan kinerja karyawan dan penelitian ini dilaksanakan di dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta
3	Elda Rahmi (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendapatan daerah Kabupaten Pelalawan	Lingkungan (X1) Kinerja (Y)	Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa hasil dari penelitian lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependennya yaitu lingkungan(x) dan kinerja (y) dan sama-sama menggunakan analisis liner berganda	Perbedaan terletak pada tempat penelitian yaitu disini meneliti di kantor dinas pendapatan daerah Kabupaten Pelalawan
4	Mohammad Efendi (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer PT. Media	Disiplin (X1) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitiann terdapat pengaruh yang signifikan	Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel independen	Perbedaan terletak pada tempat penelitiannya, disini penelitian di PT. Media

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Grafika Nganjuk		antar disiplin kerja terhadap kinerja	nya yaitu disiplin dan variabel dependen yaitu kinerja dan menggunakan analisis regresi linear berganda	Grafika Nganjuk
5	Mega Arum Yunanda (2011)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan perum jasa Tirta I Malang bagian L.K.A	Lingkungan (X1) Kepuasan (Y1) Kinerja (Y2)	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja	Persamaan pada penelitian ini adalah pada salah satu variabel independen yaitu lingkungan dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel independen yaitu kepuasan dan tempat penelitiannya pada perum jasa Tirta I Malang bagian L.K.A
6	Iwayan siwantara (2009)	Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja serta iklim organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja dosen Politeknik Bali	Kompetensi profesional (X1) Motivasi (X2) Iklim organisasi (X3) Disiplin kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H2).	Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel independen yaitu motivasi dan disiplin dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda	Perbedaan pada penelitian ini pada salah satu variabel independen yaitu iklim organisasi dan tempat penelitian ini pada dosen politeknik Bali

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak jauh berbeda dengan penelitian sekarang, karena sama-sama meneliti mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan indikator penelitian.

## 2.11 Keterkaitan Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.11.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sopiah (2008). Beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Seorang tenaga kerja tentunya harus memperhatikan beban kerja untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan kinerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

#### a. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai

#### b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan atau dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

### c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

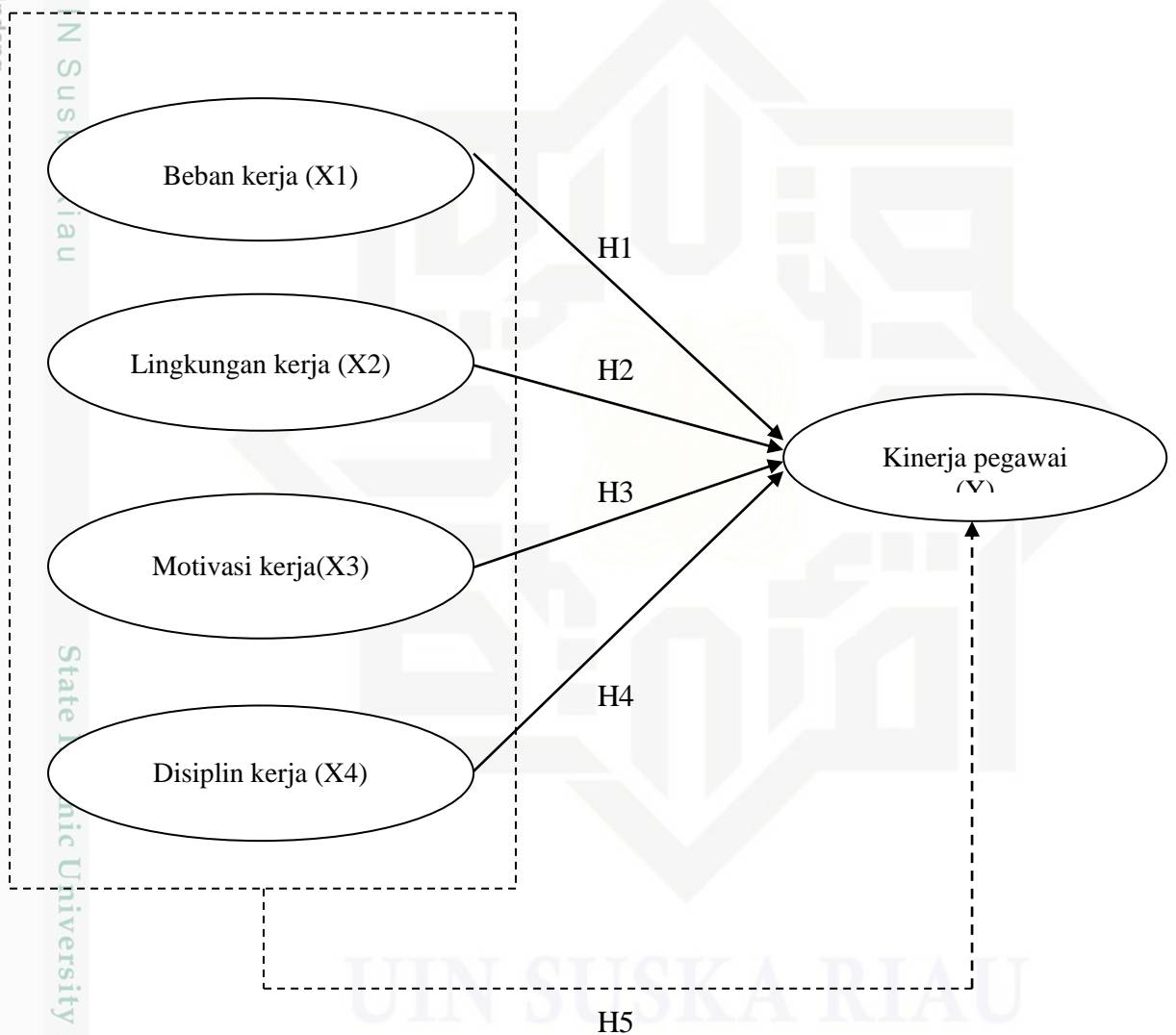
Menurut Hasibuan (2007: 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja ,semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer atau atasan berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, kinerja dikatakan efektif jika atasan dan bawahan berdisiplin baik

## 2.12 Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah beban kerja, lingkungan, motivasi dan disiplin kerja.



Dengan kinerja yang bagus, lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi dari pegawai, serta disiplin kerja yang tinggi pula akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



**Gambar 2.1:**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**  
**Pengaruh Beban kerja (X1) Lingkungan (X2) Motivasi (X3) disiplin**  
**kerja (X4) Terhadap kinerja (Y)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.13 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah penulis uraikan, maka penulis memberikan suatu hipotesis:

- H0:** Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H1:** Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H0 :** Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
- H2 :** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
- H0 :** Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
- H3 :** motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

**H0 :** Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

**H4 :** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

