

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 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut **Sutarno (2012 : 67)**, manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Definisi manajer sumber daya manusia menurut **Herman Sofyandi (2008:6)** didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, leading & controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

#### 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (Rivai, 2011 : 2).

Menurut Wilson Bangun (2012 : 6), Manajemen Sumber Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda.

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.

### 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nuraini (2013 : 10), ada beberapa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia yaitu terdiri dari sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan faktor.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia yaitu terdiri atas rancangan, penugasan kelompok, penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan, motivasi, kepemimpinan integrasi dan konflik.

c. Pengawasan

Pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan.

d. Operasional

Terdiri atas beberapa bagian, yaitu :

1. Pengadaan, memperoleh jumlah dan jenis pekerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi kebutuhan tenaga kerja (penarikan, seleksi, dan penempatan).
2. Pengembangan, meningkatkan keterampilan lewat pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk menjalankan tugas 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.

3. Kompensasi, pemberian penghargaan yang layak dan adil terhadap pekerja sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Integrasi, penyesuaian antara keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, dengan demikian kita harus memahami perasaan dan sikap dari para pekerja untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.
5. Pemeliharaan, mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, pada fungsi ini lebih dititikberatkan kondisi fisik dari para pekerja yakni kesehatan, keamanan dan sikap yang menyenangkan.

**Menurut Wilson (2012)**, tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

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.

### 2.1.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 4), mengemukakan tiga pendekatan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Pendekatan Mekanis (pendekatan Klasik)

Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.

b. Pendekatan Paternalisme (Pendidikan Paternalistik)

Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

c. Pendekatan Sistem Sosial (Pendekatan Human Relation)

Pendidikan sistem sosial merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor-faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.



## 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.

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, tingkat penghasilan dan lingkungan kerja (**Ravianto 1991, dalam Sutrisno 2011 : 100**).

**Menurut Wibowo (2016 ; 95)**, Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

**Menurut Aulia dan Havidz (2016 : 202)**, Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat output yang dihasilkan per unit input yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas secara umum mengukur rasio output per satu input, seperti produktivitas tenaga kerja, atau per kapital output, produktivitas modal, produktivitas lahan, dan lain sebagainya.

**Selanjutnya Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 162)**, Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan nilai. Secara fisik, produktivitas diukur secara kuantitatif seperti



banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Berikut adalah rumus dalam mengukur produktivitas kerja (**Gasper, 2000 : 18**) :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{Input} \quad \text{Alokasi Sumber} \quad \text{Efisiensi}}$$

**Menurut Sutrisno (2011 : 100)**, menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

**Menurut Sinungan (2014 ; 12)**, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk (*output : input*) menyatakan bahwa masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Selanjutnya **Menurut Sonny (2009 : 169)**, Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas

## 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.

tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Menurut Klingner dan Nanbaldian (dalam Gomes, 2003), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

### 2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu (Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 159) :

1. Faktor Internal
  - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi insttusalional
  - b. Struktur dan desain pekerjaan
  - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja
  - d. Kreativitas dan inovasi
  - e. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja
  - f. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
  - g. Lingkungan kerja yang ergonomis
  - h. Pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
  - i. Komunikasi inter dan antarr individu dalam membangun kerja sama

## 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. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politik
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi
- d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

**Sedangkan Menurut Simanjuntak, 1993 (Dalam Sutrisno, 2011 : 101),** ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Pelatihan, yaitu untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Dengan memberikan latihan terhadap para karyawan berarti para keryawan belajar untuk mengerjakan sesuatu yang benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kkesalahan yang pernah dilakukan.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan, meruapakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat denan produktivitas kerja karyawan.
- c. Hubungan antara atasan dengan bawahan, sukap atasan dan bawahan baik buruknya akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas

## 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.

karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### 2.2.3 Strategi Meningkatkan Produktivitas

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 170), agar peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Siagian (2002 : 10), faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan terus menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan sumber daya manusia

### 2.2.4 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011 : 102), untuk mengukur suatu produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

#### 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.

#### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3) Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

#### 5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.



## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

**Menurut Siagian (dalam bukunya Nuraini, 2013 : 106),** Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya **Menurut Sutrisno (2011 : 85),** Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

**Menurut Wirawan (2012 ; 138),** menyatakan disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang

## 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.

kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013 : 38**). Sedangkan **Menurut Sinungan (2014 : 145)**. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

**Menurut Sinambela (2016 : 335)**, menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian **Menurut Hasibuan (2007)**, mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja **Menurut Nitisemito (2008)**, kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan didalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap didalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.

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. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

### 2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016 : 335), Ada dua jenis disiplin kerja, yaitu :

#### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

### 2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, 2000(dalam Sutrisno 2011) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

## 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. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pempinan mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2006), Indikator-indikator disiplin karyawan suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Kehadiran tepat waktu
- 4) Tindakan korektif
- 5) Tingkat absensi
- 6) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### 2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memathi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi **Sutrisno (2011)**.

Ditujukan pula oleh **Yulk (dalam Siagian, 2002)**, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. **Moenir**

#### 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.

(dalam Tohardi, 2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Arisanti (2010 : 83), Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting sehingga karyawan dapat

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

mengerjakan pekerjaannya dalam kondisi yang prima ntuk menjamin kearah ini diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (**Robbins dan Coulter, 2010 :79**). Sedangkan Menurut Nuraini (2013 : 98), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Rivai (2014), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedangkan Menurut Nitisemito (2012), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2009), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Kasmir (2016:192), Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja jadi

## 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.

kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

**Menurut Ahyari, 1998 (dalam Nuraini, 2013),** Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Pelayanan Karyawan, yaitu para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya, pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.
- b. Kondisi Kerja, yaitu merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan kamanan kerja.
- c. Hubungan Karyawan dan Perusahaan, yaitu hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

#### 2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja (Nuraini, 2013 : 99), diantaranya :

##### a) Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa perusahaan yang masih kurang memperhatikan, padahal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu

#### 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.

perusahaan mesti memperhatikan penerangan (warna) sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### b) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan kebersihan yang ada di lingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sedangkan lingkungan kerja yang kotor, penuh debu dan bau yang tidak enak juga akan mempengaruhi konsentrasi para karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

#### c) Penerangan

Seorang manajer harus memperhatikan penerangan yang ada di ruang kerja karyawan. Penerangan yang berlebihan akan menimbulkan rasa kegelisahan sedangkan untuk penerangan yang kurang maka akan menyebabkan karyawan akan mengantuk dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

#### d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan sedangkan pertukaran udara yang kurang dan pengap mudah menimbulkan kelelahan para karyawan. Untuk menimbulkan udara yang cukup maka manajer harus diperhatikan ventilasi udara.

## 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.

## e) Musik

Para manajer harus memperhatikan musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

## f) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong kinerja karyawan. Rasa aman disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, yakni keamanan terhadap kendaraan yang memilikinya karena tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

## g) Kebisingan mengganggu konsentrasi

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang karena mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan terganggunya konsentrasi tersebut dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan yang berakhir dengan kerugian.

### 2.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif (Gie 2000, dalam Nuraini 2013 : 103), yaitu sebagai berikut :

- a. Cahaya, yaitu penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena

#### 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.

mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas menjadi lelah.

- b. Warna, yaitu merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- c. Udara, yaitu mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara, yaitu untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti : mesin ketik, pesawat telepon, dll pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

**Menurut Mulyadi (2015 : 171),** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor Fisik
  - a. Penerangan dan dekorasi
    - 1) Sinar yang cukup, tidak terlalu tajam atau gelap, tidak menyilaukan dan merusak mata
    - 2) Cemara disegala penjuru ruangan
    - 3) Sumber mata yang menyebabkan mata silau dihilangkan
    - 4) Dihindari pemakaian permukaan atau bahan yang mekilat
    - 5) Penggunaan warna yang disesuaikan dengan kebutuhan, gunakan warna sejuk
    - 6) Hindarkan penggunaan warna hitam

#### 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. Pemeliharaan suara dan pemeliharaan musik
  - 1) Suara gaduh, ribut, bising perlu dikendalikan dengan predam suara atau penangkal kebisingan
  - 2) Dianjurkan ada musik bagi karyawan yang bersifat monoton
  - 3) Sumber suara yang tidak dikehendaki supaya dihindarkan atau dihilangkan
- c. Cuaca kerja dan suhu nyaman kerja
  - 1) Cuaca kerja : kombinasi suhu panas, kelembaban tinggi dan kecepatan gerakan yang rendah
  - 2) Suhu nyaman kerja : suatu daerah yang tenaga kerjanya kepada kondisi termonetral, tidak ada rasa panas, dan dingin (berkisar 24-26 derajat celcius)
2. Faktor Kimiawi : gas, debu, uap, zat padat korosif, asap kabut
  - a. Faktor Fisiologis
    - 1) Kontruksi mesin yang tidak sesuai dengan keadaan tubuh pekerja (terlalu rendah atau terlalu tinggi)
    - 2) Sikap kerja atau cara kerja yang memasukkan diri
    - 3) Alat perlengkapan kerja, seperti : kursi, meja, dan lain-lain yang terlalu rendah atau terlalu tinggi
  - b. Faktor Biologis
    - 1) Hewan atau tumbuh-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakit atau berpengaruh terhadap kesehatan
  - c. Faktor 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.

- 1) Suasana kerja yang tidak nyaman atau menegangkan
- 2) Sering terjadi perbedaan pendapat atau perkelahian
- 3) Hubungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dan pekerjaan
- 4) Pemilihan jenis pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan

#### 2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Menurut Setiawan (2014), mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja, demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa semangat kerja dan akan meningkatkan produktivitas.

#### 2.5 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Ravianto 1991(dalam Sutrisno 2011 : 100), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan

## 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.

tenaga kerja itu sendiri, seperti : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, tingkat penghasilan dan lingkungan kerja.

**Moenir (dalam Tohardi, 2002)**, mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Dari pendapat ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, apabila semakin tinggi disiplin seorang karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas sedangkan apabila semakin rendah disiplin seorang karyawan dalam bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin rendah. Padahal untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan peranan penting dalam produktivitas, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan mudah bosan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Jadi, antara disiplin dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

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.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Menurut pandangan islam produktivitas dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105, menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan hendaklah kamu tidak berlaku curang, sesungguhnya Allah akan melihat pekerjaanmu. Ayatnya berbunyi sebagai berikut ;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Seperti yang telah dijelaskan Rasulullah SAW, yang artinya : *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)"* H.R. Thabrani.

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Ayat yang menerangkan tentang disiplin kerja seorang karyawan menurut pandangan islam, yaitu terdapat dalam surat An-Nisa Ayat 59, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

## 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.

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun, jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Didalam pandangan islam juga menjelaskan pemberian ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Seperti yang diterangkan pada surat Al-Mujadallah ayat 11, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ  
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis,*

## 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.

*“maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu, “maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah mahateliti apa yang kamu kerjakan”.*

Dari penjelasan ayat diatas, bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada dikantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat diatas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas dengan amal perbuatannya.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya, antara lain yaitu :

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu Yang Telah Dilakukan Sebelumnya**

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dofa Ariska Wibowo (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Di dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wilda Ningsih (2016), Pengaruh	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara

**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.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Visa Jaya Riau Putra Kab. Kampar.	Produktivitas Karyawan	parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Visa Jaya Riau Putra Kab. Kampar.
3	Ni Kadek Desy Arisanthi (2015), Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.	Komunikasi Lingkungan Kerja Fisik Disiplin Kerja Produktivitas Karyawan	Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Besar pengaruh adalah 63,1%. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat
4	Surya Fajar (2016), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Adei Plantation & Industry Muara Basung Kab. Bengkalis.	Kompensasi Lingkungan Kerja Budaya Organisasi T Produktivitas Kerja	Hasil pengujian dari penelitian ini yaitu koefisien determinasi (Adjusted $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,830, yang berarti 83,0% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain.
5	Hendika Minardi (2015), Pengaruh Keselamatan Dan	Keselamatan Kesehatan Kerja Disiplin	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan

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.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Kesehatan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rohul Sawit Industri Kecamatan Ujung Batu Kab. Rohul	Produktivitas Karyawan	kerja serta disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Rohul Sawi Industri kecamatan Ujung Batu Kab. Rohul

Dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah sampel, jumlah variabel, indikator yang digunakan setiap variabel, jumlah populasi dan sampel.

## 2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Variabel Independent

**Menurut Sugiyono (2012:59)**, Variabel Independent sering disebut dengan variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu : Disiplin dan Lingkungan Kerja Karyawan.

### 2. Variabel Dependent

Dalam bahasa Indonesia variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (**Sugiyono, 2012:59**). Variabel Dependent dari penelitian ini yaitu : Produktivitas Kerja Karyawan.

## 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.

## 2.9 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa (Wibowo, 2016 ; 95).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2011 : 102)	Likert
Disiplin (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011 : 24)	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tindakan korelatif 5. Tingkat absensi 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Simamora, 2006)	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Musik 6. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan	Likert

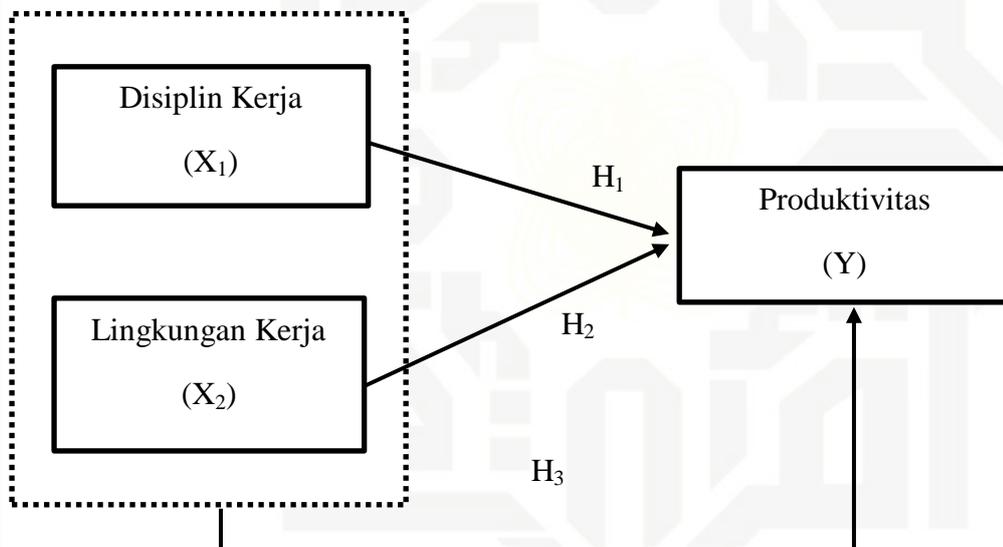
## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	(Nuraini, 2013 : 98)	kenyamanan 7. Kebisingan mengganggu konsentrasi (Nuraini, 2013 : 99)	

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)  
Terhadap Produktivitas (Y)**

*Sumber : Wibowo (2010) dan Nuraini (2013)*

Keterangan :

1. Variabel Dependent  
(Y) Produktivitas
2. Variabel Independent  
(X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja

## (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja

Adapun keterkaitan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu :

**Menurut Wibowo (2010 : 118)**, Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Meningkatnya produktivitas, disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Kemudian menurut **Nuraini (2013)**, berpendapat bahwa dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. sedangkan untuk lingkungan kerja yaitu dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

### 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2012 : 93).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

H1 : Diduga Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kec. Tapung Hulu Kampar

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kec. Tapung Hulu Kampar

H3 : Diduga Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kec. Tapung Hulu Kampar.