

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. Semangat Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. **(Hasibuan, 2009: 94)**

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Westra **(Nurmansyah, 2011:151)**. Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila

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.

lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Westra (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

### 2.1.2. Tanda-tanda Menurunnya Semangat Kerja

Nurmansyah (2011:152) mengemukakan beberapa pertanda yang dapat dilihat dari penurunannya semangat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menurunnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menurun, seperti jumlah barang yang dihasilkan, jumlah jam kerja efektif, atau menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

- b. Tingkat absensi karyawan yang tinggi

Seringnya karyawan absen menunjukkan semangat kerja yang rendah dan malas untuk datang ke kantor.

- c. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi

Karyawan yang kurang bersemangat kerja menyebabkan sering terjadi kecerobohan, sehingga potensi terjadinya kerusakan peralatan

## 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.

juga tinggi.

d. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

Semangat kerja yang rendah sering mendorong karyawan untuk minta berhenti atau diberhentikan akibat kesalah fatal yang dilakukannya.

e. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi

Karyawan yang semangat kerjanya rendah cenderung kurang memperhatikan prosedur kerja yang benar, sehingga seringkali terjadi cacat produksi atau cacat jasa dalam melakukan pekerjaannya

f. Adanya kegelisahan di dalam organisasi

Kebijakan yang dirasakan kurang tepat, perlakuan yang kurang adil, seingkali menjadi isu kegelisahan pada diri karyawan yang menjadi pembicaraan.

g. Tuntutan karyawan makin sering

Akibat kegelisahan yang terakumulatif, sering menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan kepada manajer dalam rangka penyelesaian kegelisahaan tersebut.

h. Pemogokan

Dampak akhir dari kegagalan manajemen menyelesaikan kegelisahan yang terjadi adalah pemogokan kerja yang dilakukan karyawannya.

## 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. Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

**Nurmansyah (2011:154)** menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- a. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*).
- b. Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan menantang.
- c. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- d. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- e. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerjasama kelompok
- f. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- g. Pengaturan waktu kerja yang baku

Menurut **Hasibuan (2007:19)** faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Menurut **Handoko (2007:13)** Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan.



## 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 turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut **Nitisemito (2010 : 167)**, yaitu :

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh



karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

#### 2.1.4. Cara Memperbaiki Semangat Kerja

Metode pendekatan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tergantung dari indikator semangat kerja apa yang menjadi masalah di perusahaan. **Nurmasyah (2011:154-155)** memberikan beberapa panduan perbaikan semangat kerja sebagai berikut :

- a. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan, dengan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mendesain ulang seluruh pekerjaan sesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti adanya otonomi, variasi kerja, identitas tugas, dan umpan balik dari karyawan.
- c. Komunikasi dari hati kehati.
- d. Meminta saran dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- e. Mendorong kreatifitas.
- f. Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- g. Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

#### 2.1.5. Indikator pengukur semangat kerja

Menurut Nurmansyah (2011:152) Indikator pengukur Semangat Kerja Karyawan adalah:

- a. Menurunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi karyawan yang tinggi
- c. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi

- d. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- e. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi
- f. Adanya kegelisahan di dalam organisasi
- g. Tuntutan karyawan makin sering
- h. Pemogokan

### 2.1.6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

### 2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2008:305): *“Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.”*

Kerja sama yang baik dan kooperatif antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja. Melalui disiplin yang tinggi, pekerjaan akan terselesaikan dengan mudah dan cepat hingga dapat menimbulkan suasana yang kondusif didalam suatu organisasi, suasana yang seperti inilah yang akan selalu membuat pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya 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.

## 2.1.8. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Yang mana karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah disiapkan perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang ideal.

## 2.2. Komunikasi

### 2.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Sopiah :2008;141) Komunikasi di defenisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga menggunakan alat komunikasi canggih.

Menurut Guffey (dalam Solihin:2009;170) Komunikasi adalah Proses Penyampaian pesan yang mencakup didalamnya informasi dan makna(meaning) dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan(sender) kepada pihak lain yang menerima pesan (receiver). Komunikasi dikatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan sebagaimana yang dimaksudkan oleh pengirim pesan.

Menurut Miler (dalam Komang:2008;56) mengatakan bahwa Komunikasi adalah kegiatan dengan mana seseorang (sumber) secara sungguh-sungguh memindahkan simulasi guna mendapat tanggapan.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Dalam



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.

sungguh memindahkan simulasi guna mendapat tanggapan.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (**dalam Komang: 2008;56**) mendefinisikan Komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Menurut Umar Nimran (**dalam Komang: 2008; 57**) menyimpulkan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu sumber berita kepada penerima melalui saluran tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan tanggapan dari penerima.

### 2.2.2. Fungsi Komunikasi

- a. Pengendalian, agar petunjuk-petunjuk ditaati oleh bawahan
- b. Motivator, menjelaskan agar karyawan dapat lebih berprestasi.
- c. Sarana pengungkap emosi(kepuasan, frustasi dll)
- d. Memberikan Informasi

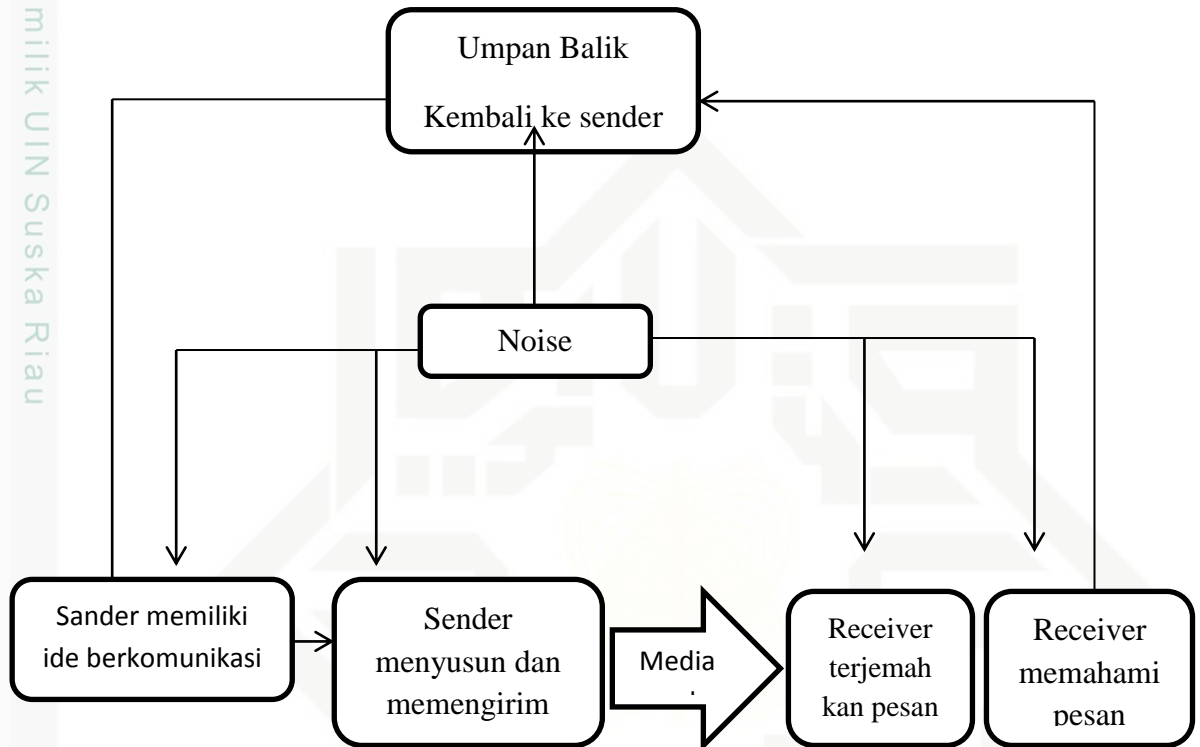
### 2.2.3 Tujuan Komunikasi

Tujuan Komunikasi menurut Soetopo (**2012:189**) adalah untuk memberi dan menerima informasi, untuk mempengaruhi orang lain, untuk membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan,dan mengevaluasi perilaku secara efektif.

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.

#### 2.2.4. Proses Komunikasi



**Gambar 2.1** Proses Komunikasi

Sumber: Solihin (2009)

**Solihin (2009: 170)** menyebutkan bahwa proses komunikasi ada lima tahapan yaitu:

1. Proses komunikasi dimulai ketika sender memiliki keinginan untuk dan ide untuk berkomunikasi. Bentuk ide komunikasi tersebut akan sangat dipengaruhi oleh suasana hati, latar belakang, budaya, nilai, dan lain-lain yang dimiliki oleh pengirim.
2. Selanjutnya sender akan mengubah ide Komunikasi yang dia miliki kedalam bentuk lisan, tulisan, maupun gerak tubuh/isyarat, yang diperkirakan akan dapat menyampaikan makna. Pesan yang sudah



disusun tersebut kemudian dikirimkan kepada penerima dengan menggunakan media baik telepon, fax, e-mail, surat, penagrahan secara lisan, pidato, *teleconference*, dan sebagainya.

3. Pesan yang dikirimkan oleh pengirim pada hakikatnya merupakan lambang yang harus diterjemahkan oleh penerima menjadi sesuatu yang memiliki arti. Pada tahap ini penerima akan menerjemahkan lambang-lambang yang dikirimkan oleh pengirim agar memperoleh pemahaman atas pesan yang disampaikan.
4. Tahap selanjutnya adalah tahap dimana penerima memahami pesan yang disampaikan oleh pengirim. Pemahaman penerima terhadap pesan yang disampaikan belum tentu sama dengan arti pesan yang dimaksudkan oleh pengirim. Dalam hal ini suatu komunikasi dikatakan berhasil apabila penerima memahami pesan yang disampaikan sebagaimana dimaksud oleh pengirim.
5. Setelah memahami pesan yang disampaikan, penerima akan memberikan tanggapan (umpan balik/*feedback*) kepada pengirim.

#### 2.2.5. Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Nimran (dalam Ardana dkk :2008 ;59) mengatakan bahwa ada bermacam-macam paradigma atau cara pandang yang dapat dipakai untuk membedakan berbagai bentuk komunikasi:

##### 1) Dari aspek lingkup organisasi maka akan ada:

- a. Komunikasi intern, komunikasi yang terjadi antara pihak-pihak internal

## 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. Komunikasi ektern, komunikasi antara suatu organisasi dengan pihak eksternal/ pihak lain.

**2) Dari aspek sudut arahnya maka ada:**

- a. Komunikasi searah, komunikasi yang ditandai oleh adanya satu pihak yang aktif yaitu pengirim/ penyampai informasi sedangkan pihak lainnya pasif dan menerima.
- b. Komunikasi dua arah, komunikasi yang ditandai peran aktif kedua belah pihak baik pemberi atau penerima informasi.

**3) Dari aspek tingkatan organisasi maka ada:**

- a. Komunikasi vertical adalah komunikasi yang berlangsung antara bawahan dengan atasan dalam hirarki organisasi.
- b. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi diantara pejabat yang sederajat/selevel.

**4) Dari aspek aliran komunikasi dalam organisasi maka ada:**

- a. Komunikasi dari atas kebawah, komunikasi yang mengalir dari manajer kebawah atau ke para karyawan.
- b. Komunikasi dari bawah keatas, komunikasi yang mengalir keatas yakni dari karyawan ke menejer.
- c. Komunikasi horizontal/lateral yaitu komunikasi yang terjadi diantara semua karyawan ditingkatan organisasi yang sama.
- d. Komunikasi diagonal, komunikasi antara orang-orang yang mempunyai hirarki berbeda dan tidak memiliki hubungan wewenang secara langsung.

**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.

**5) Dari aspek media atau alat yang digunakan maka ada:**

- a. Komunikasi visual, komunikasi yang memakai alat tertentu untuk mengirim pesan yang dapat ditangkap oleh mata. Contoh memo, poster, surat khabar dan semacamnya.
- b. Komunikasi audial, komunikasi yang menggunakan alat tertentu yang dapat ditangkap oleh telinga. Contoh radio dan telepon.
- c. Komunikasi audio-visual, komunikasi yang memakai alat tertentu yang pesannya ditangkap oleh mata dan telinga secara bersamaan. Contoh: video, film, VCD, LD dan sebagainya.

**6) Dari aspek cara penyampaian maka ada:**

- a. Komunikasi verbal, komunikasi yang pesan-pesannya disampaikan dengan memakai kata-kata yang dapat dimengerti baik lisan maupun tulisan.
- b. Komunikasi non verbal/komunikasi tanpa kata, komunikasi yang pesan-pesannya disampaikan melalui symbol, isyarat atau perilaku tertentu. Seperti gerakan-gerakan tubuh, intonasi suara, ekspresi wajah dan jarak antara pembicara dan pendengar.

**7) Dari aspek cara penyampaian maka ada:**

- a. Komunikasi koersif, komunikasi yang dengan cara memaksa agar komunikan mau menerima pesan yang disampaikan. Misalnya dengan terror, boikot, ancaman ataupun dengan menunjukkan kekuasaan.

## 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. Komunikasi persuasive, komunikasi dengan melibatkan aspek psikologi komunikan, sehingga ia tidak saja menerima, menyetujui tetapi mau melaksanakan dalam bentuk kegiatan atau tindakan sebagaimana yang dikehendaki oleh sikomunikator.

**8) Dari aspek jaringan di mana informasi mengalir maka ada:**

- a. Komunikasi informal, komunikasi yang tidak resmi sumber dan maknanya. Contohnya seperti pembicaraan desas-desus dan yang sejenisnya.
- b. Komunikasi formal, komunikasi yang berkaitan dengan tugas dan mengikuti rantai wewenang.
- c. Dari aspek manajerial komunikasi itu mencakup komunikasi interpersonal yakni komunikasi antara dua orang atau lebih, dan komunikasi organisasi yakni semua pola, jaringan dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi. Dalam perspektif perilaku organisasi yang dibahas adalah keduanya.

**2.2.6. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Komunikasi**

**Nuraini (2013 : 124)** menyebutkan hambatan-hambatan dalam Komunikasi adalah:

- a. Hambatan Psikologis

Ini terjadi karena berbagai hal, misalnya Komunikasi yang disampaikan seringkali keliru dan dilarat, turunnya kewibawaan dari atasan dan sebagainya. Untuk setiap perusahaan harus mampu menghilangkan hambatan-hambatan psikologis yang 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.

menyebabkan penyimpangan Komunikasi.

- b. Hambatan kurangnya motivasi

Kemampuan Perusahaan untuk memotivasi orang-orangnya merupakan kunci mau tidaknya orang-orangnya melaksanakan rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran yang dikomunikasikan

- c. Hambatan karena banyaknya perantara

Penyampaian komunikasi mungkin harus melalui perantara. Sehubungan makin banyak perantara kemungkinan berubahnya komunikasi tersebut makin besar pula. Hal ini dapat dimaklumi . Sebab setiap perantara yang ikut menyampaikan Komunikasi tersebut mempunyai kecendrungan untuk merubah komuniikasi tersebut sesuai dengan kepentingan pribadinya.

- d. Hambatan kurangnya partisipasi

Partisipasi antara satu dengan yg lain perlu ditingkatkan baik antara atasan dan bawahan maupun tingkat-tingkat yang sejajar. Kurangnya partisipasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain terutama antara atasan dan bawahan, merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan. Komunikasi yang baik akan memberikan berbagai kelancaran tugas dan dapat lebih terjamin, biaya dapat ditekan, dapat meningkatkan partisipasi dan pengawasan dapat dilaksanakan dengan lebih 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.

### 2.2.7. Indikator Komunikasi

Menurut Cucuani dkk (2011:20) Indikator Komunikasi adalah:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

### 2.3. Disiplin Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (dalam Nuraini:2013;108) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Siagian (dalam Nuraini:2013;106) Disiplin kerja merupakan 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.

Menurut Handoko (**dalam Nuraini:2013;106**) Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif, yaitu Pertama, Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Kedua Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan menagarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Nitsemito (**dalam Nuraini:2013;108**) Kedisiplinan terbagi atas 2 bagian, yaitu dalam arti sempit dan arti luas, dalam arti sempit kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

### 2.3.2. Pentingnya Disiplin Kerja

Program disiplin kerja yang efektif berpengaruh kuat terhadap pelaksanaa pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (*network*). Ketetapan penyelesaian salah satu pekerjaan menjadi prasyarat bagi kegiatan berikutnya, dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lainnya. selain itu program disiplin yang efektif juga akan memberikan motivasi

yang kuat terhadap semangat kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Para karyawan yang sukses dalam karir, pada umumnya terobsesi dari tersosialisasi pada program disiplin yang efektif ini.

Penerapan hukuman dalam program pendisiplinan sebaiknya memperhatikan, hukuman disiplin tersebut hendaknya bersifat membangun karyawan, hukuman dilakukan atas dasar penilaian yang obyektif, hukuman dijatuhkan tepat pada waktunya dan jangan sampai kadaluarsa, dilakukan secara personal/pribadi, hendaknya keputusan tersebut benar-benar dilaksanakan dengan penuh pertimbangan dan penuh kebijaksanaan, setelah hukuman disiplin tersebut dilakukan, manajer diharapkan tetap bertindak dan bersikap wajar dan berilah kesan-kesan yang bersifat positif sehingga yang bersangkutan merasa adanya penyesalan dan kesadaran atas perbuatan yang dilakukannya. (Nuraini:2013;112)

### 2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nuraini (2013:110) faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah:

1. Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai)
2. Suasana motivasi dan kompensasi
3. Dimensi kelompok (status, norma, ketaatan, dan komunikasi)
4. Struktur Organisasi (unsur-unsur makro dalam pengendalian)

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.

### 2.3.4 Tingkat dan jenis hukuman Disiplin karyawan

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
  - a. Teguran Lisan
  - b. Teguran tertulis dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
  - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
  - c. Penindaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
3. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
  - a. Penurunan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai pegawai, dan
  - d. Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai pegawai.

### 2.3.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut (Malayu Hasibuan 2012 : 194) Indikator Kedisiplinan adalah

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika 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.

## 2.4. Lingkungan Kerja

### 2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti:2009;21) Lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seorang maupun kelompok. terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyanawan.

Menurut Nitsemito (dalam Nuraini:2013;97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner*(AC) penerrangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (dalam Nuraini:2013;98) Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempenagruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat kelengkapan kerja.

Menurut Tohari (dalam Nuraini:2013;98) Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manejer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja karyawan 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.

## 2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

**Sedarmayanti (2009:21)** terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya , diantaranya :

### a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### b. Temperatur/Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### c. Kelembaban ditempat

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan 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.

dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerana dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian,

## 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.

kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

## f. Geraran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya geraran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teratur, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

## g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## h. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi 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.

warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

### 2.4.3. Jenis Lingkungan Kerja

**Sedarmayanti (2009:21)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik



## 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 satu 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.

sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, udara, pencahayaan kebisingan, geraran, mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

#### 2.4.5 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut

**Sedarmayanti, (2009:46)** adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

#### 2.5. Komunikasi dalam Pandangan Islam

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Artinya: [4:63] Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang didalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka perkataan yang berbeda pada jiwa mereka.



## 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.

Nabi Muhammad SAW bersabda : *“katakanlah kebenaran walaupun pahitrasanya”* (H.R. Ibnu Hibban). *“berbicaralah kepada manusia sesuai denagan kadar akal (intelektualitas) mereka”*. (H.R. Muslim)

Dari ayat dan hadist diatas dijelaskan bahwa dalam islam berkomunikasi dengan baik dan benar agar setiap ucapan yang kita lakukan itu membawa berkah.

## 2.6. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat AL-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*(Surat AN-Nisa' Ayat 59)

## 2.7. Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Inti dari Firman Allah tersebut diatas mengisaratkan kepada semua kaum bahwa yang dapat merubah adalah manusia itu sendiri, yaitu harus ada semangat kerja itu sendiri untuk berupaya dengan melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan secara baik agar dapat merubah keadaan suatu bangsa menjadi lebih

**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.

baik. Dalam surat Al- A'raf : 10 Allah berfirman :

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya : *Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian dimuka bumi dan kami adakan bagimu dimuka bumi sumber penghidupan, amat sedikitlah kamu bersyukur.*

## 2.8. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang akan menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk melakukan riset pada saat ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tah	Judul	Variabel	Hasil
1	<b>Doni Setiawan, (2012)</b>	<b>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru</b>	(Y)Semangat Kerja (X1),Pelatihan (X2),Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pelatihan dan Lingkungan organisasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sedangkan simultan variable pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen (semangat). Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2.	<b>Indarti dan Heriani (2011)</b>	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretaris daerah Propinsi</b>	Y(Semangat Kerja) X1(Motivasi) X2(Disiplin Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal, Terdapat pengaruh antara motivasi, dan disiplin terhadap semangat kerja pada sekretariat Daerah Provinsi Riau secara

©

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.

No	Peneliti/Tah	Judul	Variabel	Hasil
3.	<b>Novita Sari (2015)</b>	<b>Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Gita Riau Makmur Pekanbaru</b>	(Y) Semangat Kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, Terdapat Pengaruh antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Gita Riau Makmur Pekanbaru.
4	<b>Dimas Prayogi (2010)</b>	<b>Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Regional 1 Bidang Customere Care Medan</b>	(Y) Semangat Kerja (X) komunikasi	Hasil Penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif antara Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Regional 1 Bidang Customere Care Medan.
5	<b>Edi Winata (2015)</b>	<b>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT.Mayasari Binangun medan</b>	Y(Semangat Kerja) X1 (Disiplin Kerja) X2 (Budaya Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal, Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dan budaya kerja terhadap semangat kerja pada Pada PT.Mayasari Binangun medan secara signifikan

**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.

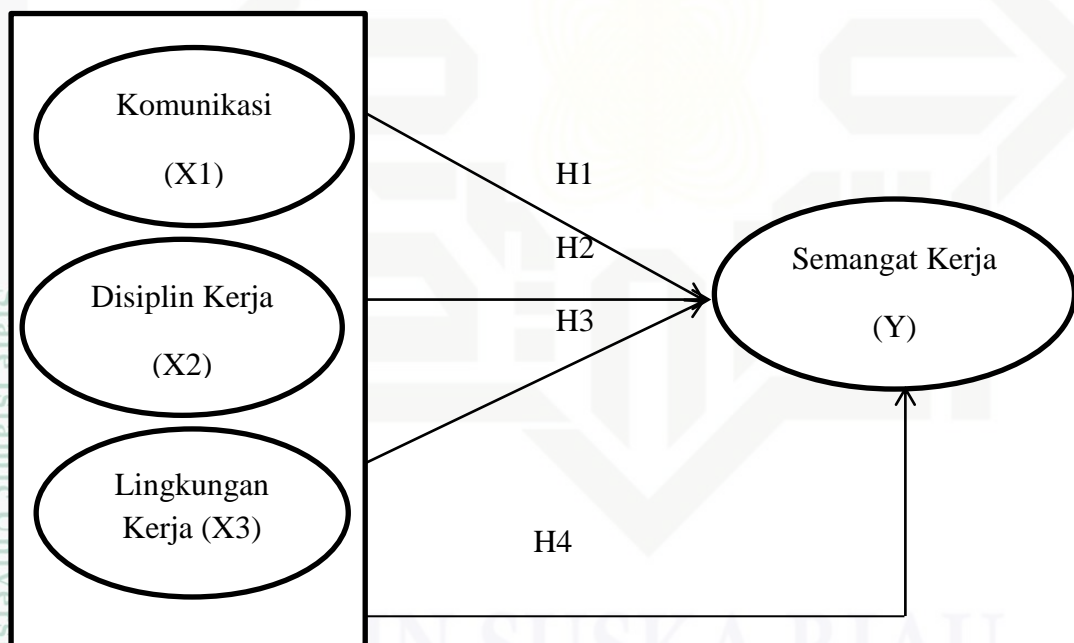
## 2.9 Perbedaan Penelitian Sekarang dengan yang Dulu

Adapun Perbedaan penelitiannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, Jumlah variabel, Tahun penelitian, Hasil penelitian dan Tempat penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.

## 2.10. Kerangka Pemikiran

Menurut Nitisemito (2010 : 167) yang mempengaruhi semangat Kerja,yaitu : Upah yang rendah, Lingkungan kerja yang buruk, Kurangnya Disiplin kerja,Gaya kepemimpinan yang buruk dan Kurang informasi.

Jadi Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Pengaruh Komunikasi (X1), Disiplin Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Nitisemito (2010 : 167), Handoko (2007 : 13)

## 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.

### 2.11. Hipotesa

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Komunikasi berpengaruh secara parial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
3. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
4. Diduga Komunikasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu

### 2.12 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variable dalaam penelitian ini adalah

1. Semangat Kerja (Y)
2. Komunikasi (X1)
3. Disiplin Kerja (X2)
4. Lingkungan Kerja (X3)

### 2.13. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek

## 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.

Tabel 2.2. : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. <b>(Hasibuan, 2009: 94)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurunnya produktivitas kerja</li> <li>2. Tingkat absensi karyawan yang tinggi</li> <li>3. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi</li> <li>4. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi</li> <li>5. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi</li> <li>6. Adanya kegelisahan di dalam organisasi</li> <li>7. Tuntutan karyawan makin sering</li> <li>8. Pemogokan</li> </ol> <b>Nurmansyah (2011:152)</b>	Likert
2	Komunikasi (X1)	Menurut Guffey <b>(dalam Solihin:2009;170)</b> Komunikasi adalah Proses Penyampaian pesan yang mencakup didalamnya informasi dan makna(meaning) dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan(sender) kepada pihak lain yang menerima pesan (receiver).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Pengaruh pada sikap</li> <li>4. Hubunganyang makin baik</li> <li>5. Tindakan</li> </ol> <b>(Cucuani dkk:2011;20)</b>	Likert
3	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Siagian <b>(dalam Nuraini:2013;106)</b> Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi Kehadiran</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>5. Etika kerja</li> </ol> <b>(Hasibuan 2012 : 194)</b>	Likert



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3		menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.		
4	Lingkungan Kerja (X3)		1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan <b>(Sedarmayanti 2009:46)</b>	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.