

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 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan selaku sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Mulyadi (2010) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

Menurut **Hadari Nawawi (2011)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Menurut **Hasibuan (2009)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satu fisik, bentuk nilai **Sutrisno(2009)**.

Arti sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian



produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan **Anoraga(2009)**.

Menurut **Suwatno (2009)** bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

Dari beberapa pengertian tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil yang terlihat dari keseimbangan hasil antara pengeluaran yang diperoleh dengan masukan yang diolah melalui berbagai sumber daya yang digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut **Sutrisno (2011)**, faktor yang mempengaruhi produktivitas dikelompokkan menjadi dua sebagai berikut :

- a. Faktor internal yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut **Suwatno,dkk (2013)**,faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

a. Faktor Internal

Faktor internal individu seperti komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, kemampuan, kepribadian (*personality*), faktor internal organisasi yaitu visi, misi, dan tujuan, sistem dan praktik manajemen sumber daya (kuantitas dan kualitas), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, kebijakan dan desain perusahaan, budaya kerja, K3.

b. Faktor eksternal yaitu lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politik, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat.

Tiap faktor diatas dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian terhadap karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta

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.

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk 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 bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk

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.

memberikan hasil yang baik 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

2.2.4 Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat dari pengukuran Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan .
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputus-keputusan penetapan misalnya :promosi,transfer dan demosi .
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan .
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan baik sehingga

dapat termotifasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan .Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya,karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya.

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman ,alat keselamatan kerja,dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian produktivitas akan lebih mudah.

Lingkungan Kerja adalah Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Nitisemito(2008)

Menurut **Mangkunegara (2009)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan atau kelompok.

Lingkungan kerja diartika sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

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.

pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok **Sedarmayanti (2009)**.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas,dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni:

1) 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 sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori:

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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) Lingkungan kerja non fisik

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

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan berhubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja didalamnya baik tingkat atas maupun tingkat bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

2.3.3 Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Mulyadi (2015)** faktor –faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor fisik

- a. Penerangan dan dekorasi
 - 1) Sinar yang cukup,tidak terlalu tajam atau tidak terlalu gelap tidak menyilaukan dan merusak mata.
 - 2) Camera disegala penjuru ruangan.
 - 3) Sumber mata yang menyebabkan mata silau dihalangkan.
 - 4) Penggunaan warna yang disesuaikan dengan kebutuhan,gunakan warna sejuk.
 - 5) Dihindarkan pemakaian permukaan atau bahan yang mengkilat.

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.

6) Hindarkan penggunaan warna hitam.

b. Pemeliharaan suara dan pemeliharaan musik

1) Suara gaduh,ribut,bising perlu dikendalikan dengan peredam 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 memaksakan diri.

3) Alat perlengkapan kerja seperti : kursi ,meja ,dll yang terlalu rendah atau terlalu tinggi.

b. Faktor Biologis

1) Hewan atau tumbuhan-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakitatau berpengaruh terhadap kesehatan.

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. Faktor Psikis

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

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut **Sedarmayanti (2009)** :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan Warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Hubungan atasan dengan bawahan
7. Hubungan sesama rekan kerja

Selain itu ada beberapa faktor yang diperlukan untuk mencapai lingkungan kerja yang efektif menurut **Gie dalam Nuraini (2013)**

adalah:

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja para karyawan atau pegawai ,karena mereka dapat bekerja dengan cepat,lebih sedikit membuat kesalahan,dan matanya tak lekas menjadi lelah.

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. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan atau alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis menurut **Muhaimin (2008)**. Adanya disiplin dalam perusahaan membuat karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Sinungan (2010)** menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada

peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Sedangkan menurut **Nurmansyah (2011)**, disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan prilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap prilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja suatu instansi biasanya disebabkan berbagai faktor menurut **Hasibuan (2012)**, ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

1. Kepemimpinan yang harus mempunyai kedisiplinan yang baik .
2. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan .karyawan, artinya jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerja maka kedisiplinan akan menjadi baik.
3. Pengawasan, yang artinya merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti:

1. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
2. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
3. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik 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.

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.

4. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
5. Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
6. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
7. Menurunnya kualitas pekerjaan.
8. Menurunnya produktivitas kerja.
9. Menurunnya moral kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik **Hasibuan (2012)**.

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku

Kesediaan yang mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi **Rivai (2009)**.

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.

Pendapat Hasibuan dan Rivai sama-sama menjelaskan pengertian disiplin menyangkut tentang kesediaannya seorang karyawan untuk mentaati peraturan yang diberlakukan dalam organisasi, jadi disiplin yang diberlakukan organisasi yang ditunjukkan kepada semua karyawan untuk mengubah perilaku dari karyawan agar meningkatkan bersedia mentaati peraturan yang berlaku, agar karyawan yang mentaati peraturan yang berlaku diorganisasi dapat melancarkan aktivitas yang berlaku untuk menunjang atau mewujudkan tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut **Sinambela (2008)**. Disiplin dimaksud sebagai saran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri diantaranya :

1. Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan betah dan lain sebagainya.

2. Balas Jasa

(gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi,

balas jasa yang berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah, karena karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik.

3. Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan pedoman oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahanpun akan kurang disiplin.

4. Kebiasaan

Kebiasaan disuatu perusahaan atau organisasi dapat dapat digunakan sebagai acuan bersikap yang berlandaskan norma, nilai-nilai dan kebiasaan karyawan untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja, interaksi dengan pemimpin, interaksi dengan pihak eksternal perusahaan yaitu masyarakat serta mengikuti acuan dan kebudayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

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.

semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pemimpin mengatur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

2.4.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013)** pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan suatu bagian penting 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.

Bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

2.4.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut **Handoko (dalam Nuraini, 2013)**, Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, ada tiga kegiatan disiplin, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai 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.

peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin progresif

Berani memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2.4.5 Tujuan Disiplin Kerja Karyawan

Tujuan disiplin kerja karyawan menurut **Sutrisno (2009)** mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Besarnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.6 Tingkat dan jenis hukuman Disiplin Kerja Karyawan

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
 - c. Penundaan 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.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Produktivitas Kerja Dalam Prespektif Islam

Konsep Produktivitas merupakan perbandingan dari *output* terhadap *input* semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (*output*) yang dicapai. Adapun unsur-unsur dari produktivitas adalah efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Produktivitas = $output/input$. Sedangkan *output* sendiri dapat berupa hasil dan

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.

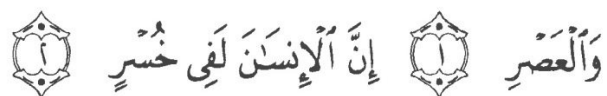
tujuan yang dicapai dan input merupakan *resource* (sumber daya) yang di peroleh misalnya waktu, bahan baku, manusia, mesin, uang dan lain-lain.

Produktivitas menurut pandangan islam tidak hanya semata- mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran , ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan duni dan akhirat. Alangkah merugi manusia yang yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal.

Seperti sabda Rasulullah SAW: *“barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemarin maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemarin maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin maka ia celaka.”*

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Allah berfirman dalam surah Al-‘Asr : 1-2



Artinya: *“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”*

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.

Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik.

Sabda Rasulullah SAW “Di antara tanda bagusnya Islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.”

Input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

Allah SWT berfirman dalam surah Ar- Ra'd : 19 :

﴿ أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَنْذَرُ أَكْفَرُوا
 الْأَلْبَابِ ﴿١٩﴾

Artinya: “Maka apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan tuhan kepadamu adalah kebenaran, sama dengan orang yang buta ? hanya orang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran.”

2.5.2 Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Dalam islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak

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.

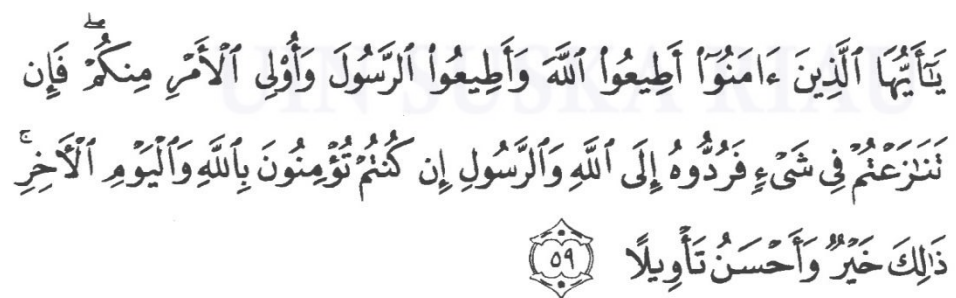
masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi di lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. Oleh karena itu Rasulullah SAW menyebutkan dalam hadits beliau, yang artinya: *“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.”* (HR Bukhari dan Muslim).

2.5.3 Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengatura cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

Menurut pendapat dari **Aslati (2013)** Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna menurut berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk didalamnya aspek perubahan. Dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadits yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

Allah SWT berfirman dalam surah An- Nisa : 59



Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al*

Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan pada karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut **Suwatno (2009)** bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian karena sebagian besar waktu karyawan setiap hari hanya dihabiskan ditempat kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari disiplin karyawan, sikap, sampai pada manajemen dan teknologi.

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.

Semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin seseorang dalam bekerja, maka semakin rendah produktivitas. **Sutrisno (2009)**, menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila antara karyawan sudah tidak dihiraukan kedisiplinan kerjanya, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.7 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Molina Relinsya (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan perdagangan Bangkinang.	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi 4.Variabel X2	1.Variabel X1 2.Variabel Y	Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Misman (2013)	Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT.Multi palma sejahtera kabupaten Pelalawan.	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi 4.Variabel X2	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.Multi palma sejahtera kab Pelalawan adalah lingkungan kerja dan budaya kerja.
3.	Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi 4.Variabel X1	1.Variabel Y	Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

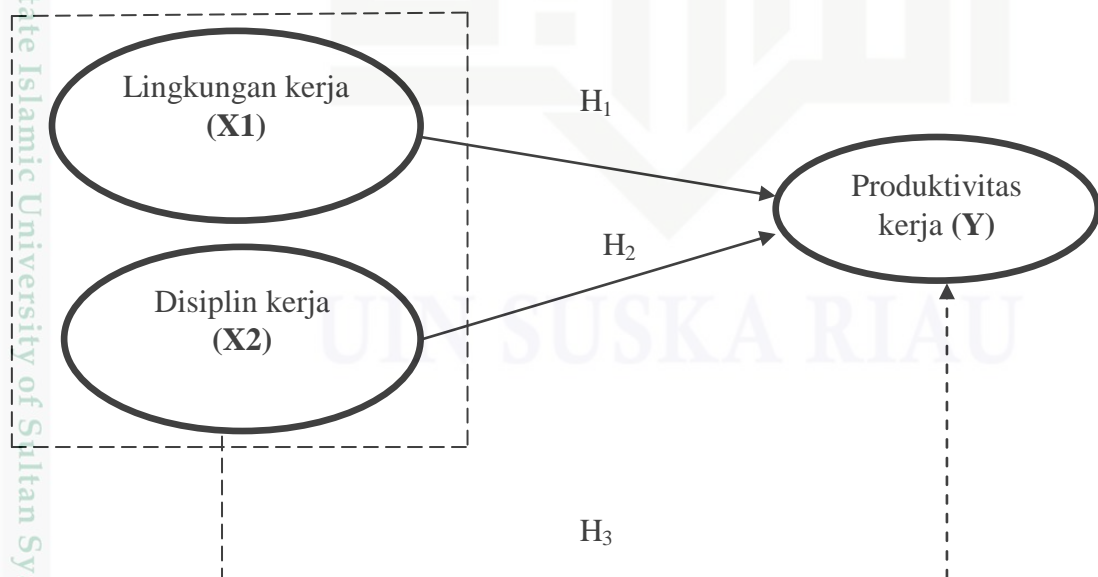
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
4.	Purwaningsih (2013)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Metecn Semarang.	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi 4.Variabel X1	1.Variabel X2 2.Variabel Y	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Idrus Hamidi (2012)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas PT. Koloni Timur Kudus.	1.Tempat penelitian 2.Sampel 3.Populasi 4.Variabel X1	1.Variabel X2 2.Variabel Y	Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian merupakan bentuk gambaran yang akan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Suwatno(2009) Dan Sutrisno (2009)

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 Hipotesis

- H1** : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
- H2** : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
- H3** : Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

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.

2.10 Definisi dan Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.1 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satu fisik, bentuk nilai .Sutrisno(2009).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2011)	Likert
Lingkungan Kerja(X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya,serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan atau kelompok. Mangkunegara (2009)	1.Penerangan 2.Suhu Udara 3.Suara Bising 4.Penggunaan Warna 5.Ruang gerak yang diperlukan 6.Hubungan atasan dengan bawahan 7.Hubungan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2009)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sinungan (2010)	1.Tujuan dan kemampuan 2.TeladanPimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan melekat 6.Sanksi hukum 7.Ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2013)	Likert