

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2009), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan afesien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mulyadi (2015:3) mendefenisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya pencapaian tujuan individu suatu organisas.

Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai peran yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut

pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi dalam pencapaian tujuan.

Pengertian SDM perlu dibedakan pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain (Nawawi, 2008).

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan-tujuan dari suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Mangkunegara, 2010:67).

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

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

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

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)

Indikator kinerja menurut **Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)** adalah sebagai berikut:

1. Prilaku sosial
2. Cara berfikir
3. Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
4. kepuasan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2009:570) memberikan defenisi kinerja diartikan sebagai:

- a. Suatu yang dicapai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengarui Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut (**Mangkunegara,2010**) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani).

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.

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relative memadai. Dari pendapat diatas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. **(Hasibuan, 2007:94)** mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Dari beberapa faktor diatas, maka disimpulkan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen yang terdapat di organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

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.

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Notoatmodjo, 2009), yaitu:

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu. Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja seseorang karyawan itu nilai sesuai hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Yang termasuk dalam metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu adalah:

- a. *Rating Scale*. Metode ini merupakan penilaian secara subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.
- b. *Checklist*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara memilih pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.
- c. *Metode peristiwa kritis*. Metode ini didasarkan catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan.
- d. *Metode peninjauan lapangan*. Metode ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung kelapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.
- e. *Tes prestasi kerja*. Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang dinilai.

2. Metode penilaian prestasi kerja berdasarkan waktu yang akan datang.

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.

Metode ini memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Yang termasuk kedalam metode ini adalah:

a. Penilaian diri (*self appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri.

b. Pendekatan *Management By Objektife* (MBO)

Dalam metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai.

c. Penilaian psikologis

Dalam metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai.

2.2.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dalam tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2011:48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya **(Wibowo 2011:63)** antara lain:

1. *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action atau Performan*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performan.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil kerja dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Wirawan (2009:138)**, Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisai, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi.

Menurut **Siagian (2010:305)**, ada 2 jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

1) Pendisiplinan Preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang diciptakan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin para anggota organisasi.

2) Pendisiplinan Korektif

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.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ada di terapkan kepada nya sanksi disiplinier. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang terjadi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin dapat ditegakkan.

2.3.2 Faktor-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)

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan agar mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi sebuah instansi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah

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.

ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karna banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. **(Hasibuan, 2009:194).**

2.3.4 Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja

Indikasi rendahnya disiplin kerja sangat penting diketahui, karena dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut maka dapat diketahui pada sebab-sebab rendahnya tingkat disiplin karyawan.

Adapun yang dijadikan indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: **(Martoyo, 2007)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Turunnya tingkat produktifitas kerja

Salah satu indikator rendahnya disiplin kerja ditunjukkan oleh turunnya produktifitas kerja. Turunnya tingkat produktifitas kerja biasanya disebabkan kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja dan absen. Dalam bekerja karyawan tidak datang tepat waktu dan pulanginya lebih cepat dari waktu yang ditentukan perusahaan, sering keluar pada waktu yang bukan jam istirahat.

c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Ditunjukkan dengan seringnya terjadi kelalaian, sehingga keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan karyawan tidak menggunakan waktu selektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Tingkat kecerobohan dan kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukan turunnya kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Seringnya konflik

Konflik atau perselisihan antar karyawan akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **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 .

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (**Nitisemito, 2008**)

Faktor-faktor fisik maupun non fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik maka karyawan akan mempunyai kinerja yang baik dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya kedisiplinan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Seorang menejer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan kerja non fisik perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan kerja non fisik dalam setiap kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik **Nitisemito (2008)** Menurut **Suryadi Perwiro Sentoso (2009)** yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.4.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedermayanti (2009:21)** Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. **Mangkunegara (2009:27)** Lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat di

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.

rasakan oleh para karyawan melalui hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Wursanto (2009:21)** menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertical yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau dengan sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat di tunjukan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

2.4.4 Strategi Pengendalian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan human relations yang sebaik-baiknya: (Darmawan, 2011)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Human Relation

Hubungan manusia (hubungan relations) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. hubungan komunikasi antar personal (interpersonal communication) yang baik akan membuat orang lain menaruh simpati. Jadi dapat dikatakan bahwa human relations merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi atau perusahaan.

2. Fasilitas layanan karyawan

Fasilitas layanan yang dimaksud adalah semua fasilitas fisik yang berfungsi untuk melengkapi tempat kerja. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini bertujuan agar karyawan dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Pelayanan karyawan ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. **Wursanto (dalam Hendri,2012:146)** berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. System pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik di luar dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indicator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, perlakuan yang diterima, perasaan aman dan nyaman, hubungan antar bawahan dengan atasan, keadilan dan objektivitas.

2.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan

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.

pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan akan bermanfaat bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman akan dapat mengurangi semangat kerja sehingga kinerja akan menurun.

Menurut **Hasibuan (2009:130)** salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan. Dimana hubungan kemanusiaan masuk kedalam jenis lingkungan kerja non fisik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kinerja yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kinerja yang baik pada perusahaan. Jadi, kinerja yang tinggi akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5 Konsep Islam Tentang Kinerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpina yang layak di miliki (kinerja pegawai).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karna tujuan hidup dalam pandangan islam adalah amal yang sempurna dan usaha yang rajin

Hak Cipta Dilindungi 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.

dengan menggunakan bakat dan kemampuan yang terpendam dalam jiwa seseorang.

Firman Allah SWT, dalam surat Al-Mulk Ayat 1-2

تَبْرَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ
 وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: Mahasuci Allah yang menguasai (segala) kerajaan, dan dia maha kuasa atas segala sesuatu yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantaranya yang lebih baik amalannya, dan Dia maha perkasa maha pengampun.

Beberapa tafsiran yaitu dalam tafsir Ibnu Katsir, 8/176, yaitu mengenai “siapa yang lebih baik amalannya?” diantara kita dan nanti masing-masing kita akan dibalas dan suatu pekerjaan tersebut hendaknya dikerjakan hanya karna Allah, begitu juga dengan halnya kinerja, kinerja didalam suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, jika kinerja seorang baik dan meningkat maka karyawan tersebut akan memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya dan kinerja yang baik juga akan berdampak terhadap peningkatan jabatan di dalam suatu organisasi.

2. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Sikap disiplin di dalam islam sangat dianjurkan bahkan diwajibkan, sebagai mana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan dan tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya, maka waktu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

itu membuat kita sendiri susah, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Hud: 112

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: *Maha tetaplah kamu di jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat berserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.*
 (Hud:112)

Berdasarkan tafsir Quraish Shihab yaitu bersikaplah kamu dan para pengikutmu yang beriman dengan konsisten mengikuti jalan kebenaran yang seperti diperintahkan oleh Allah, janganlah kalian melampaui batas kewajaran dengan melalaikan atau meremehkan atau berlebih-lebihan dengan melakukan sesuatu yang diluar kemampuan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan dan pasti dia akan membalasnya. Dari tafsir tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh terhadap peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala larangannya.

3. Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja dalam pandangan islam adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai

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.

peranan masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas agar tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Seperti yang tertulis dalam firman Allah SWT, dalam surat Al-Qashash Ayat 77:

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Tafsir Jalalayn, berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagai mana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah Begitu juga halnya dengan hubungan kemanusiaan haruslah menciptakan hubungan kekeluargaan yang harmonis dan serasi di dalam suatu lingkungan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Mega Arum Yunanda	2011	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (studi para Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).	Hasil penelitian adalah adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2	Resa Almustofa	2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Divisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja,
No	Nama	Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			Regional Jakarta.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi
3	Dwi Septiano	2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Petaya Raya Semarang.	Hasil penelitian adalah lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Roki Andika Putra	2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	Variable Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara

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.

			Pegawai pada Kantor BAPEDA Kabupaten Kuantan Singingi.	bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai kinerja pegawai.
--	--	--	--	---

Penelitian saat ini tidak jauh berbeda dengan penelitian terdahulu karena sama-sama meneliti mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan metode ini yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena social dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indicator.

Setiap variable yang diukur dengan memberikan simbol-simbol angka berbeda-beda sesuai dengan varibel tersebut. Teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter.

2.7 Kerangka Pemikiran

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. **Singodimejo (dalam Mulyadi, 2015:48)** mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

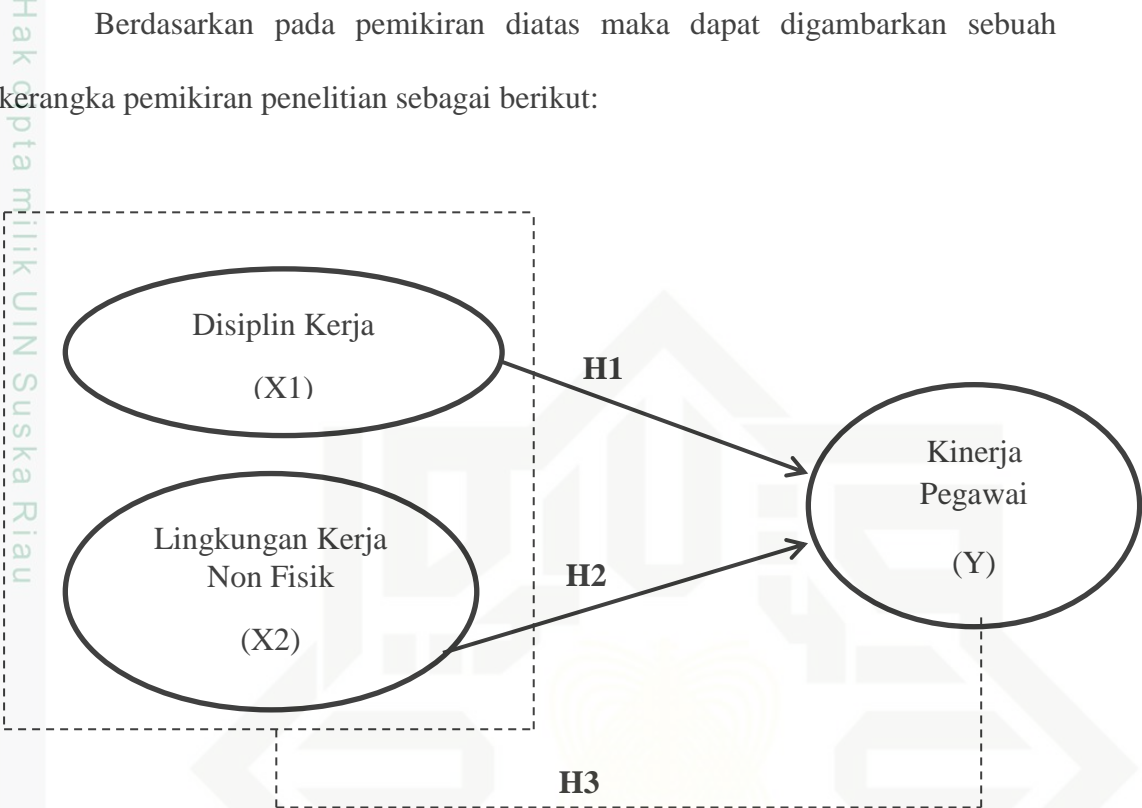
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh organisasi, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai. Disamping faktor kedisiplinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Timple dikutip dalam **Mangkunegara (2009: 48)** yang menyatakan peningkatan kinerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi. faktor non fisik yang menentukan tingkat kinerja seseorang karyawan yaitu lingkungan, prilaku, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Dalam Lingkungan kerja non fisik salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan kemanusiaan. Dimana hubungan kemanusiaan masuk kedalam jenis lingkungan kerja non fisik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kinerja yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik pada karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Jadi, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: (Mulyadi, 2015:48) dan (Mangkunegara, 2009: 48)

2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka analisis, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu penelitian, dimana hipotesis tersebut masih harus diuji dan dibuktikan kembali kebenarannya.

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

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.

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.

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prilaku sosial 2. Cara berfikir 3. Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan 4. Kepuasan Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X1) adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam mem produksi dan melayani konsumen organisasi. (Wirawan,2009:138)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Hasibuan, 2012:194)	Likert

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
3	Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedermayanti,2010)	1. Pelaksanaan pengawasan 2. Suasana kerja 3. Perlakuan yang diterima 4. Perasaan aman dan nyaman 5. Hubungan antar pegawai dan atasan 6. Keadilan dan objektivitas (Wursanto,2009)	Likert

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.