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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut **Hasibuan (2010)** manajemen sumber manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Mangkunegara (2011)** manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam organisasi perlu di tingkatkan produktivitas kerjanya, salah satunya dengan cara dilakukan pengembangan karir **(Siagian, 2013).**

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Nurmansyah (2011:260)** disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut **Hasibuan (2012:193)** disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dalam hal ini merupakan suatu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011:129)** bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Definisi lain mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh **Rivai dan Sagala (2011:825)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan dari uraian pengertian diatas dapat diketahui bahwa disiplin pada dasarnya merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya meliputi :

1. Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2011:129)** ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

   Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan-peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dalam pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelenggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut **Siagian (2013)** agar berbagai tujuan kedisiplinan tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Dengan mengambil langkah yang bersifat pendisiplinan mulai dari yang paling ringan hingga yang berat. Misalnya, yaitu :

a. Peringatan lisan oleh para penyelia.
b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
d. Penundaan kenaikan pangkat.
e. Pembebasan dari jabatan.
f. Pemberhentian sementara.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

g. Pemberhentian atas permintaan sendiri.

h. Pemberhentian dengan hormat tifak atas permintaan sendiri, dan

i. Pemberhentian tidak hormat.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Martoyo (2009), mengatakan bahwa kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Menurut **Singodimedjo (2000)** dalam **(Sutrisno, 2009)** faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan erih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, apabila ia merasa kompensasi yang diterimanya kurang memadai, maka ia akan berfikir untuk mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia mangkir, sering minta izin keluar.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan.

   Para karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau bukan berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat yang serupa.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

   Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa tiikat atau terikat oleh peraturan apapun. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian besar karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi. Orang yang paling tepat untuk melakukan pengawasan terhadap disiplin ini adalah atasan langsung dari para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

   Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak bathin.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

Pimpinan yang seperti ini akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
   a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
   b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
   d) Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada karyawan sekalipun.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin menurut **(Wirawan, 2009:138)** adalah sebagai berikut:

1. Sikap
2. Prosedur kerja
3. Peraturan organisasi
4. Kode etik
5. Norma budaya

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

2.2.5 Pandangan Islam Terhadap Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam ajaran Islam, banyak Al Quran dan Hadits, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam surat An Nisa ayat 59:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Disiplin merupakan kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Kita harus menyadari begitu pentingnya disiplin dan besarnya pengaruh disiplin dalam kehidupan, dalam sehari-hari agar kita disiplin didalam diri kita sendiri.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, sehingga secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

Menurut **Sedarmayanti (2011:34)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **Nitisemito (2008:183)** lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Sedangkan menurut **Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerjanya, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu **(Siagian, 2006):**

a. Bangunan tempat kerja.
b. Ruang kerja yang lega.
c. Ventilasi pertukaran udara.
d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
e. Tersedianya sarana angkutan khusus untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik, sehingga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya kedisiplinan karyawan.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)** mengemukakan bahwa secara garis besar, adapun jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

1. Lingkungan kerja fisik

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

   Menurut **Husnan (2008)** untuk mendapatkan lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesame karyawan dengan pemimpinnya. Jika hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan ikut meningkat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya, yaitu:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.

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

2. Temparature/suhu udara ditempat kerja

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

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

3. Kelembaban ditempat

   Kelembaban adalah banyak air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

5. Kebisingan ditempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar untuk mengatasainya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efesien sehingga produktivitas meningkat.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

   Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam insentisitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan ditempat kerja

   Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemar, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

   Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

    Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

    Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

11. Keamanan ditempat kerja

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

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:46)** Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya, dengan indikator :

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Kebisingan
d. Penggunaan warna
e. Ruang gerak
f. Keamanan bekerja

2.3.5 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah(pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia dan akhirat.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Pengertian islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk pencapaian suatu tujuan tertentu, dalam situasi dan kondisi tertentu. **(Nasution, 2005:177).**

Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya utnuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan kontribusi yang nyata dalam penciptaan tujuan organisasi ataupun perusahaan. **(Siagian, 2006:62).**

2.4.2 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. **(Rivai dan Mulyadi, 2012:42).**

Definisi lain, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang

perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. **(Thoha, 2010:49).**

Berdasarkan dari pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan ats kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah, tetapi antar pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaksi. Interaksi yang dimaksudkan adalah supaya pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi ataupun kemauan dari bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik.

Pemimpin yang baik harus memiliki 4 macam kreteria, yaitu : **(Nawawi, 2004:3).**

a. Kejujuran

   Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercayai dan pada akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.

b. Visi ke depan

   Pemimpin yang memiliki pandangan atau visi ke depan yaitu pemimpin yang memiliki misi ke depan yang lebih baik.

c. Mengilhami pengikutnya

   Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan optimisme.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

d. Kompeten

Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien, mengerti kekuatan dan kelemahan, serta menjadi pembelajaran secara terus menerus.

2.4.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut **Umam (2010:278),** ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan autokratis

   Pemimpin yang autokratis merupakan pemimpin yang memiliki wewenang *(authority)* dari sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.

2. Gaya kepemimpinan birokratik

   Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

3. Gaya kepemimpinan diplomatis

   Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4. Gaya kepemimpinan partisipatif

   Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpatisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

5. Gaya kepemimpinan *free rein leader*

   Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau control lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

2.4.4 Tingkat Kepemimpinan

Menurut **Richard. L. Daft (2007:17)**, ada 3 (tiga) tingkatan kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Manejer Puncak

   Manejer puncak *(Top Manager)* merupakan manejer yang berada pada puncak hierarki dan bertanggung jawab atas keseluruhan oraganisasi. Contohnya: presiden, ketua direktur eksekutif, CEO *(chief Exsecutive Offiser).*

2. Manejer Menengah *(Middle Manager)*

   Manejer Menengah *(Middle Manager)* bekerja pada tingkat menengah dalam organisasi dan bertanggung jawab atas unit-unit usaha dan departemen utama. Contohnya: kepala departemen, kepala devisi, manejer kendali mutu, direktur riset, dan kepala pabrik.

3. *Low Manager*

   Manejer menengah *(Low Manager)* secara langsung bertanggung jawab atas barang dan jasa, mereka memegang jabatan sebagai manejer lini. Contohnya: Kepala Seksi dan manejer kantor.

2.4.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan orang yang diajukan oleh **Mas'ud (2008:34)**, yaitu :

1) Menjalinkan hubungan pimpinan dan atasan.
2) Cara pemberian tugas.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3) Komunikasi.

4) Tekanan.

2.4.6 Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Konsep kepemimpinan dalam pandangan islam telah disebutkan dalam Al-Qur'an, antara lain sebagai berikut: QS. As-sajdah: Ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.

QS. Al-anbiya: Ayat 73

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۖ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.

Telah dijelaskan didalam Al-Qur'an dalam surat As-sajdah: ayat 24 dan surat Al-Anbiya: ayat 73, bahwasanya pemimpin yang baik juga sebagai

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

panutan bagi karyawannya, memberikan teladan yang baik agar karyawan bisa menjadikan pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah dengan baik kepada bawahannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, peneliti menemukan beberapa penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ariando Meldhom (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat Sungai Apit	Dari penelitian ini, menunjukan bahwa seluruh variabel bebas ,kepemimpinan dan komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kedisiplinan kerja dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (20,390 > 3,354). Pada uji T menunjukan variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,185 > 2,052) dan komitmen memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,443 > 2,052), hal ini menunjukan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara positif dan

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

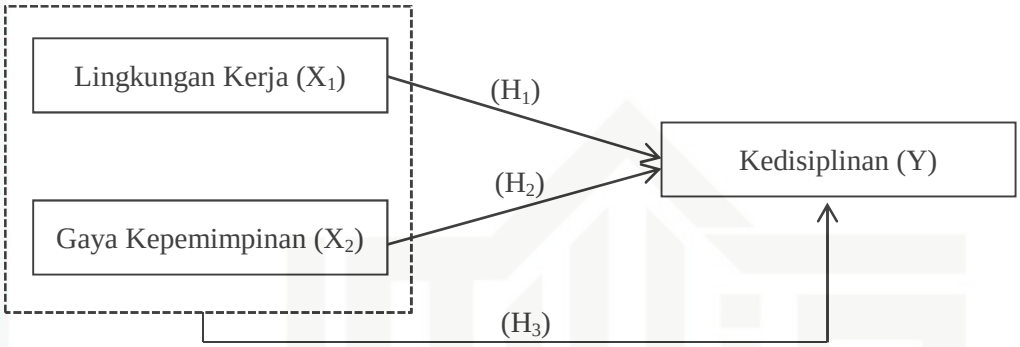
			signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Camat Sungai Apit.
2	Andriani (2018)	Pengaruh insentif, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, komunikasi internal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Secara bersama-sama atau simultan pengaruh insentif, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 67,5% yang berarti sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3	Kadek Yudi Prawira Jaya & I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kedisiplinan (Y)
Sumber : Martoyo (2009)

Dari gambar diatas, diidentifikasikan bahwa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependent ditunjukkan oleh dimensi yang didefinisikan oleh para ahli. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan pegawai. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya dapat berdiri sendiri.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang di kemukakan dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian, yaitu :

H1 : Di duga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Tebingtinggi Timur.

H2 : Di duga terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Tebingtinggi Timur.

H3 : Di duga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Camat Tebingtinggi Timur.

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kedisiplinan (Y)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dalam hal ini merupakan suatu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. **Hasibuan (2012:193).**	a. Sikap b. Prosedur kerja c. Peraturan organisasi d. Kode etik e. Norma budaya **Wirawan (2009:138)**	Likert
Lingkungan Kerja ($X_{1)}$	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,	a. Penerangan b. Suhu udara c. Kebisingan d. Penggunaan warna e. Ruang gerak	Likert

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. **Sedarmayanti (2011:34)**	f. Keamanan bekerja **(Sedarmayanti, 2009:46)**	
Gaya Kepemimpinan (X_2)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. **(Rivai dan Mulyadi, 2012:42).**	a. Menjalinkan hubungan pimpinan dan atasan. b. Cara pemberian tugas. c. Komunikasi. d. Tekanan. **Mas'ud (2008:34)**	Likert

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.