

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Disiplin Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Disiplin Karyawan

Disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut **Hasibuan (2009:122)** menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operational manajemen sumber daya manusia yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya (**Ghalih, 2013:38**).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin atau manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dalam definisi lain disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nuraini, 2013:67).

Disiplin karyawan ditujukan terhadap aturan yang menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat absensi
2. Jam kerja
3. Teguran
4. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
5. Sikap dan etika
6. Kecelakaan kerja (Hasibuan, 2009:132).

Disiplin juga dikatakan sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan daya supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Tindakan disiplin merupakan interaksi antar manusia, prosesnya kadang kala bias dan emosional, oleh karena itu tindakan-tindakan seperti ini tidak selalu dibenarkan. Tindakan-tindakan yang tidak dapat dibenarkan adalah tidak adil bagi karyawan yang terlibat *counterproductive* dan telah menyebabkan kehilangan status bebas serikat pekerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pada beberapa perusahaan. Hal ini juga memicu pemogokan liar (wild strike), walk out dan perlambatan pekerja pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan meskipun karyawan tidak bereaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja karyawan kemungkinan merosot yang dapat secara negative mempengaruhi perusahaan.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

Disiplin dimaksudkan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: **(Hasibuan, 2009:194)**.

#### a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### b) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### c) Balas jasa

Balas jasa (gaji) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik disiplin karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah, karena karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik.

#### d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

#### e) Waksat (pengawasan melekat)

Waksat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Jadi, waksat adalah menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dengan kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan, terwujudnya kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbiasanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### g) Ketegasan

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

#### h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya

hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Setiap tindakan memiliki tujuan-tujuan yang berguna bagi organisasi maupun bagi karyawan. Tujuan tersebut memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan peraturan-peraturan perusahaan, meliputi:

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pemimpin dan bawahan-bawahannya. Disiplin diperlukan secara tidak tepat akan menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara pemimpin dan bawahannya.
2. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang (**Simamora, 2010:78**).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin karyawan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggaran.

### 2.1.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Karyawan

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu mengenal pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### 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.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut **Handoko dalam (Nuraini, 2013:247)** antara lain :

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu system yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

#### 2. Disiplin Korelatif

Disiplin korelatif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 3. Displin Progresif

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

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya. Maksud dari kata sebagian besar adalah dalam prakteknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawannya, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan

#### 2.1.4. Penilaian Disiplin Karyawan

Menurut **Thoha (2008:12)** ada 5 faktor penilaian kedisiplinan karyawan terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- a) Kuantitas kedisiplinan karyawan, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan, atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut

**Rivai (2011:825)**, yaitu:

- a) Disiplin Retributive (*retibitive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b) Disiplin Korektif (*correvtive discipline*) yaitu membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perpektif hak-hak individu dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.1.5. Indikator Disiplin Karyawan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggungjawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi (**Sutrisno, 2009:94**).

Menurut **Nitisemito (2008:40)** yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin karyawan adalah:

1. Turunnya produktifitas kerja

Salah satu indikator rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila tingkat kedisiplinan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan tinggi

Indikasi yang lain menunjukkan turunnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masih ditemuinya karyawan yang tidak memakai atribut kerja yang telah disediakan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

Hal yang sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan bangunan yang diperliukan dalam menyelesaikan proyek.

6. Sering terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak senangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 2.2. Lingkungan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaiknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

**Mangkumanegara (2009:184)** mengemukakan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. **Sedarmayanti (2009:150)** mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun kelompok.

### 2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:151)** secara garis besar lingkungan kerja terbagi atau dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung **Munandar (2008:97)**. Lingkungan kerja fisik adalah:

1. Pewarnaan.

#### 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.

Setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

#### 2. Kebersihan.

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi lantai ruangan kerja, kebersihan alat-alat kerja, dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik.

#### 3. Penerangan.

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Tanpa menggunakan penerangan yang baik akan dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

#### 4. Keamanan.

Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

#### 5. Kebisingan.

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan.

#### 6. Sirkulasi Udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja, sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan disiplin karyawan. Menurut **Sedarmayanti (2009:151)** 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. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan, berikut contoh lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
- b. Hubungan kerja antar sesama pegawai

### 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Munandar (2008:102)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- 1) Iluminsi (penerangan)

Kadar (intensiti) cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronik, menurut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang dipesawat terbang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sedarmayanti (2009:153)** cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan yang akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan setengah tidak langsung.

Silau ditempat kerja dapat diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang pandangan pekerja. Cara lain ialah dengan memberi semacam kelap topi (*visi*) atau pelindung mata (*eyeshandes*).

**Suyatno dalam Munandar (2008:105)** secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruangan tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihindari :

- a. Jangan ada sumber cahaya yang ditempatkan pada bidang visual dari operator.
- b. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai diruang kerja.
- c. Penyaring harus sedemikian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
- d. Sudut antara garis pandangan horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari  $30^0$ .

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Jika sudut terpaksa kurang dari  $30^\circ$  karena ruang yang besar, lampunya harus disaring dan jika memakai lampu pender, arah tabung harus menyilang garis sudut pandang.
  - f. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan sedemikian rupa hingga garis pandang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, di bawah area pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan sampai terjadi pada bidang visual.
  - g. Pemakain perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya dihindari. Kecerahan (*luminance*) merupakan ukuran suatu permukaan yang memancarkan sinar atau mementulkan sinar dari sumber cahaya. **Schultz dalam Munandar (2008:105)** mengajukan untuk memberikan iluminasi yang *uniform* pada daerah kerja untuk menghindari silau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.
- 2) Warna. warna erat hubunganya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan kerja.
  - 3) Bising. Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi:
    - a. Timbulnya perubahan fisiologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-100 desibel, terjadi

#### 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.

penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.

- b. Adanya dampak psikologis, bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih gregat, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Menurut **Sedarmayanti (2009:153)** salah satu yang cukup menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 4) Musik dalam bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegass dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

**Sedarmayanti (2009:146)** faktor-faktor yang dapat yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kantor apa bila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan ga atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat tlelah setelah bekerja.

b. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menja keamanan ditempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, reka kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja, akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karywan dapat meningkat. Menurut **Nitseminto (2009)** salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis

## 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.

diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Nitisemito (2008:110)** bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kenalaran tempat kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi:

- 1) penerangan atau cahaya.
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan

c. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.3. Stres Kerja

### 2.3.1. Pengertian stres

Stres merupakan respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang (**Ivancevich, 2008:137**).

Menurut (**Robbins, 2007:43**) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Menurut (**Ivancevic, 2008:139**) terdapat dua jenis cara menghadapi stres:

- a. *Problem-focused coping* yaitu tindakan yang diambil oleh seseorang individu untuk menghadapi orang, situasi atau peristiwa yang penuh tekanan. Cara ini merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres.
- b. *Emotion-focused coping* yaitu tindakan yang diambil oleh seorang untuk memperingati emosi yang penuh tekanan. Tindakan berpusat pada menghindari atau melarikan diri dari seseorang, masalah atau peristiwa. Cara ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2011:72**). Stres yang tidak

## 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.

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluarnya. Dampak akhir negatif dari stres kerja adalah pengunduran diri dari suatu perusahaan dan mencari pekerjaan dip perusahaan lain (Munandar, 2008:84)

Menurut (Rivai dan Sagala E. J, 2009:153) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses fikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantara oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Pengalaman stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Dari prospektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah semua perasaan ini manifestasi dari pengalaman stres, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersiapkan ancaman yang telah menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2009:213). Orang yang mengalami stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sifat yang tidak kooperatif. Stres ada dua yaitu eustres dan distres, eustres adalah stres yang

mengarah pada kebaikan seperti menimbulkan motivasi dan semangat dalam bekerja. Sedangkan distres adalah stres yang mengarah pada keburukan.

Tanda-tanda distres menurut **Everly dan Giedano dalam Munandar (2008:86)** yaitu :

1. Tanda-tanda suasana hati (*mood*)
  - a. Menjadi *overexcited*
  - b. Cemas
  - c. Merasa tidak pasti
  - d. Sulit tidur pada malam hari
  - e. Menjadi mudah bingung dan lupa
  - f. Menjadi sangat tidak enak dan gelisah
  - g. Menjadi gugup
2. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*)
  - a. Jari-jari dan tangan gemetar
  - b. Tidak dapat duduk diam dan berdiri ditempat
  - c. Mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja)
  - d. Kepala mulai sakit
  - e. Otot menjadi tegang dan kaku
3. Tanda-tanda organ dalam badan (*visceral*)
  - a. Perut terganggu
  - b. Jantung berdebar kencang
  - c. Banyak berkeringat
  - d. Merasa akan pingsan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Mengalami kedinginan
- f. Wajah menjadi panas
- g. Mulut kering
- h. Mendengar bunyi berdering dalam kuping
- i. Mengalami 'rasa aka tenggelam' dalam perut (*sinking feeling*)

### 2.3.2. Penyebab stres

Prestasi karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Pada umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stressor. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan tergantung bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut.

Menurut (**Handoko, 2007:79**) ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* (dalam instansi) dan *off the job* (diluar instansi). Stres *on the job* adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan didalam perusahaan atau didalam melaksanakan pekerjaannya

Penyebab *stres on the job*:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

## 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.

- f. Kemenduaan peranan
- g. Frustrasi
- h. Konflik antara pribadi dan kelompok
- i. Perbedaan nilai-nilai instansi dan karyawan

*Stres off job* adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan dari luar perusahaannya. Penyebabnya antara lain :

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f. Masalah pribadi lainnya seperti kematian anak atau sanank keluarga dan sebagainya

Selain itu menurut (Umar, 2008:124) dari hospital university kebangsaan malaysia, ada beberapa keadaan yang menyebabkan stres diantaranya:

- a. Pekerjaan yang beresiko tinggi
- b. Beban kerja yang terlalu banyak
- c. Bekerja dalam waktu yang lama
- d. Terlibat dengan banyak orang
- e. Hubungan yang kurang baik antar organisasi seperti tidak bisa menyesuaikan diri dengan rekan kerja, bertentangan dengan kepribadian, kepercayaan atau agama
- f. Konflik peran

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.

- g. Kekaburan tugas atau tidak paham dengan tugas yang diberikan
- h. Sikap pimpinan ditempat kerja.

Faktor-faktor penyebab stres menurut (Hasibuan, 2009:86) yaitu:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

### 2.3.3. Manajemen stres

Efek dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa efek tentu saja bersifat positif, seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontraproduktif dan bahkan secara potensial berbahaya.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihindari tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi jangka panjang atau stres yang kronis. Usaha-usaha dalam manajemen stres menurut (Munandar, 2008:91) yaitu sebagai berikut :

- a. Mengubah faktor-faktor dilingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres
- b. Mengubah faktor dalam individu

## 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.

Berbagai langkah yang diambil untuk membantu para karyawan mengatasi stres yang dihadapi, menurut (Siagian, 2011:68) yaitu :

- a. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres
- b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dalam bentuk apa jika mereka-mereka menghadapi stres
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi para bawahannya
- d. Melatih para bawahan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapi.
- f. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

## 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.

Jelas bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, stres perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat diatasi oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

## 2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

### 2.4.1. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Menurut **Wursanto (2009:183)**, lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kedisiplinan dimana faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah lingkungan kerja. Dari sini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kedisiplinan karyawan juga bisa menimbulkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik.

### 2.4.2. Stres Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stress dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stress yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stress dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar disiplin kerja tidak menurun sehingga tidak menimbulkan dampak negative terhadap organisasi.

Stress kerja pada karyawan dapat berpengaruh positif maupun negatif **Ivancevich, (2008:139)**. Namun efek negatif lebih sering terlihat, efek negative

tersebut berupa: kebosanan, penurunan dalam motivasi absen, mudah tersinggung, insomnia, kesalahan dalam bekerja meningkat, tidak dapat mengambil keputusan. Sedangkan jika pegawai dapat menghasilkan dampak yang positif yaitu berupa: motivasi yang tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, ketenangan.

## 2.5. Pandangan Islam Terhadap Penelitian

Disiplin kerja seorang karyawan menurut pandangan Islam, yaitu terdapat dalam surat An-Nisa Ayat 59, yang berbunyi :

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

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

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

### 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.

bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

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

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

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis, “maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu, “maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah mahateliti apa yang kamu kerjakan”.

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 2.6. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1: Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ratih Yuniarsi	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Mega Eltra Pekanbaru	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 38,146 + 0,267X_1 + e$ . Variabel disiplin kerja dimana nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,504 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Variabel stres kerja dimana nilai $t_{hitung}$ sebesar 7,503 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan nilai $F_{hitung}$ sebesar 209,210 lebih besar dari $F_{tabel}$ sebesar 3,947 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka hipotesis diterima. Ini berarti lingkungan kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Nilai R square 81,3% dengan nilai korelasi (nilai R) sebesar 66,2%.
2	Kharisma Yulia Wulandari	2012	Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT.Madu Unggas Perkasa Surabaya	Berdasarkan hasil analisis jalur, terbukti bahwa kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap disiplin karyawan Pada PT.Madu Unggas Perkasa Surabaya. Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal pekerjaan harus sesuai

### 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 milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

				dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal Susana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Disiplin harus ditingkatkan terutama dalam hal tanggung jawab atas pekerjaan dan memelihara suasana kerja yang baik dalam meleaksanakan pekerjaan.
3	Jama'in	2011	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Sari Lembah Subur II Kabupaten Pelalawan	Stress kerja pegawai berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap disiplin kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Sari Lembah Subur II Kabupaten Pelalawan. Ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS release 13,0, yaitu koefisien regresi $(b) = 1,190$ ; koefisien determinasi $(R^2) = 0,615$ ; dan nilai nilai sig. $= 0,000 < \alpha = 0,05$ .
4	Nadzar Joko Syafarudin	2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills Perawang	Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi sebesar 0,437 dengan taksiran koefisien korelasi sedang juga positif, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui disiplin dalam kategori sedang.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5	Tri Ani Windawati	2011	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. HM Sampoerna Surabaya, Jawa Timur	Analisi data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi penelitian ini adalah 120 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan. Hasil penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Surabaya, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variable independen (kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kualitas kerja, kondisi ruang kerja yang memadai, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
---	-------------------	------	---	---

## 2.7. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitiannya, yaitu:

1. Variabel Independen. Variabel independen dari penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ )
2. Variabel Dependen. Variabel dependen dari penelitian ini adalah variabel terikat, yaitu: Disiplin ( $Y$ )



## 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.

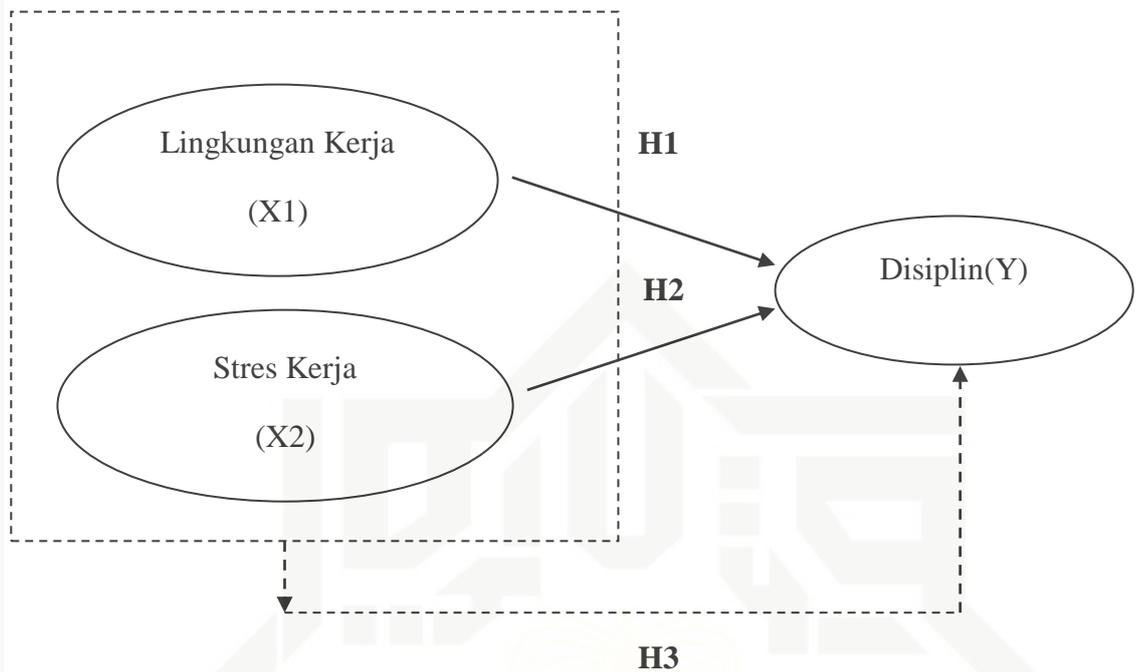
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan stress kerja terhadap disiplin karyawan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya disiplin karyawan yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, supaya disiplin karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dan stres kerja sangat mempengaruhi disiplin karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan (**Nitisemito, 2009:109**). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (**Rivai, 2009:153**). Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PTPN V Sei Galuh Tapung Kab Kampar.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



**Gambar 1:**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap**  
**Disiplin Karyawan (Y)**

## 2.10. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya, dan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H 1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan.
- H 2: Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan.
- H.3: Diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan.