

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 Manajemen sumber daya manusia

Menurut **Hasibuan (2009:12)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Mangkunegara (2011:32)**, 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.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2013:15)**, meliputi :

- 1) Perencanaan (*planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
 - 5) Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 6) Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
 - 7) Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - 8) Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - 9) Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 - 10) Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

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 Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja **Sutrisno (2009:6)**. informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja pegawai atau disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Pada umumnya kinerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja dalam bahasa inggris *Performance* dan sering diistilahkan performa. Kinerja adala keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu **Wirawan (2011:22)**.

Menurut **Mangkunegara (2009:12)**, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu **Fahmi (2014:42)**.

Sedangkan pendapat lainnya mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan

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 suatu profesi dalam waktu tertentu **Wirawan (2009:172)**. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu kata dari “waktu tertentu” menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja:

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja bersih dan nyaman, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang 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.

3. Supportive Boss

Seorang manajer semestinya berkenan mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Manajer dapat memberikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru saat meeting.

4. Komunikasi yang Efektif

Dalam suatu perusahaan, maka komunikasi berperan sangat penting. Komunikasi dibutuhkan setiap lini dalam perusahaan, seperti komunikasi antar manajer dengan karyawan, komunikasi antar karyawan dengan karyawan ataupun komunikasi antar manajer dengan direktur.

Menurut Timple dalam **Mangkunegara (2011:15)**, faktor-faktor kinerja terdiri dari 2 yaitu :

1. Faktor Internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kedisiplinan karyawan tersebut, absensinya dan lain nya, kinerja seseorang yang baik karena memiliki tipe pekerja keras dan disertai kemampuan yang mendukung.
2. Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan. seperti : perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja serta iklim dan budaya organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sutrisno (2011:15) mengatakan bahwa kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan 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.

Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- b) Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d) Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e) Kemampuan bekerjasama dengan baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

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.

Nitisemito (2008:65) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2011:23)** 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.

Lingkungan kerja menurut **Sunyoto (2012:12)** merupakan bagian komponen sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011:44)** adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

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

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama

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.

antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

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.

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian 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 intensitas 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.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

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.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

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

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

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.

l. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indra tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan lokasi dan rencan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. (Munandar,2008:34).

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 **Sedermayanti (dalam nela pima rahmawanti, dkk, 2014:22)** lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan **Moekijat (dalam prasetyo dony try, dkk., 2015:12)** menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berada disekitar para pekerja yang meliputi musik, warna, suara, udara, serta cahaya yang berpengaruh ke karyawan dalam menjalankan tugas yang diemban.

Menurut **(Nitisimito,2010:24)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan iuran diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekeliling karywan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011:53)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

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

c. Kelembapan

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

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 dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama

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.

dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian 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 intensitas 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.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

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.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

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

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

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.

Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut **Wulan (2011:33)** antara lain pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Selain itu ada juga beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja efektif menurut **Gie (dalam Nuraini,2013:21)** yaitu cahaya, warna, udara dan suara.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator dari lingkungan kerja fisik menurut **Sedarmayanti (2009:47)** adalah :

a. Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-ratanya penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

b. Suhu udara

Suhu udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan suhu udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

c. Suara bising

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan 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.

d. Penggunaan warna

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seorang untuk bekerja lebih semangat.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luasa akan mempengaruhi bebas gerakannya para karyawan. Ruang gerak yang sempit akan menimbulkan kerisihan para pekerja. Kerisihan tersebut menimbulkan kesalahan kerja.

f. Keamanan kerja

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2.5. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011:33)** lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan **Wursanto(2009)** menyebutkan lingkungan kerja fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan 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.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut (As'ad, 2009:72) lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Menurut Wursanto (Dalam Radhega Wiratama, dkk., 2009:12) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi psikis dari lingkungan kerja yang meliputi hal-hal seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa didasarkan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat didasarkan oleh pars 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.

melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kedisiplinan karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah-masalah serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kedisiplinan karyawan yang bersangkutan.

2.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Wursanto, 2009:22) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

1. Perasaan aman karyawan

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

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

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

Untuk menunjuk loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

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

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau hari lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan

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 antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagaimana yang diterapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pemimpin menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

2.5.3.Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. **Wursanto (2009:24)** berpendapat bahwa ada beberapa

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.

unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

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

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan dan objektivitas.

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.

2.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti menyatakan bahwa pekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik diantaranya adalah peralatan kerja sama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2009:32).

2.6. Disiplin Kerja

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut **Wirawan (2009:11)**, Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik,

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.

dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi.

Menurut **Nurmansyah (2011:14)** 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.

Rivai (2009:33) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut **Singodimedjo** dalam **Sutrisno (2009:49)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peratauran yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan/instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Siagian (2013:6) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela

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.

berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Nurmansyah (2011:18)**, faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.
2. Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin.
3. Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.
4. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
5. Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan.
6. Adanya keteladanan dari pemimpin.

Singodimedjo (2016:25) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang akan dijadikan sebagai pegangan.
4. Keberanian atau ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Selanjutnya **Hasibuan (2009:13)** menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Kepemimpinan
- c. Insentif (kepuasan kerja dan kesejahteraan)
- d. Keadilan, pengawasan (waskat) dan sanksi hukum.

2.6.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2009:11)** pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Rivai (2006:43)**

meliputi:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

2.6.4. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut **Siagian (2013:35)** mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

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. Disiplin Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.6.5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi 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.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan,2009:194).

2.7.Pandangan Islam

2.7.1.Pandangan Islam tentang Kinerja

Islam pada prinsipnya lebih menekankan berkinerja demi untuk memenuhi kebutuhan orang banyak, bukan hanya sekedar memenuhi segelintir orang yang memiliki uang, sehingga memiliki daya beli yang baik. Karena itu bagi Islam, kinerja yang surplus dan berkembang baik secara kuantitatif, tidak dengan sendirinya mengindikasikan kesejahteraan bagi masyarakat.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-quran mengenai kinerja dalam Islam dalam surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ التوبة: ١٠٥

Artinya : “Dan Katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

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.

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam pandangan Islam sifat kinerja ini terbagi menjadi 3 yaitu, berkinerja terhadap Allah, kinerja terhadap diri sendiri dan berkinerja terhadap semua manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat efisiensi di bidang duniawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat.

2.7.2. Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

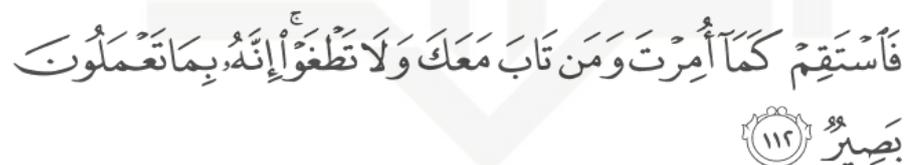
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

2.7.3. Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Hud ayat 112 :



Artinya : *"Maka tetaplh kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan."* (QS. Hud :112)

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.

2.8. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Keterangan
1	Muhammad Gufran (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri	Skripsi
2	Hakimi Arif (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indah Kerinci Kabupaten Pelalawan	Terdapat bahwa pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kerinci Kabupaten Pelalawan	Skripsi
3	Reski (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indra Giri Hulu	Menyatakan dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utam Kabupaten Indra Giri Hulu	Skripsi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Keterangan
4	Ayu Widianingrum (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang.	Jurnal (Vol.5, No4, Tahun 2016, Halaman 1-10 ISSN)
5	Aphia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada, Surabaya	Terdapat bahwa pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya	Jurnal (Agora Vol.5, No1,(2017))

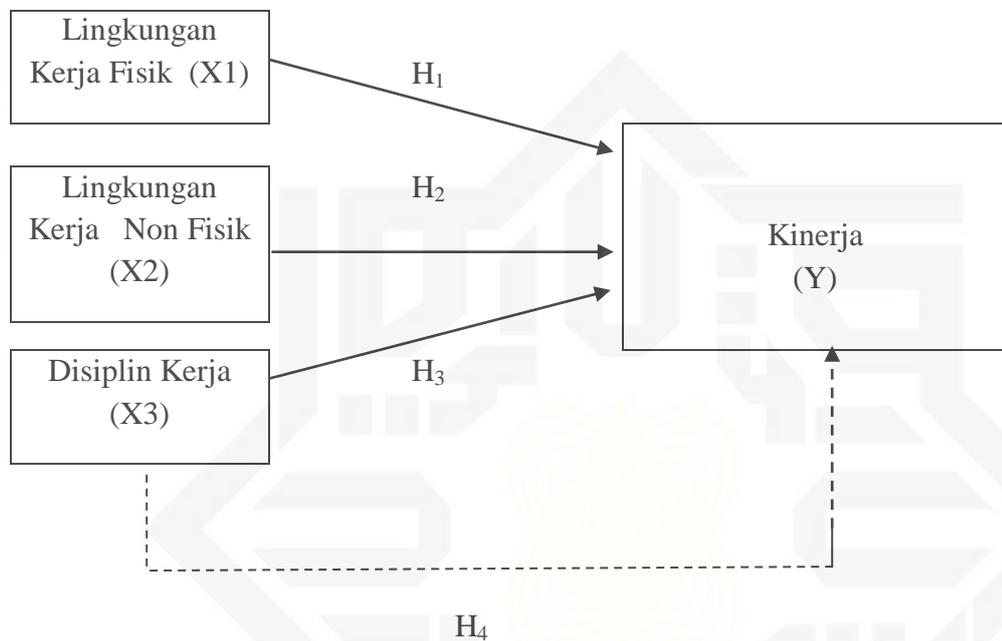
Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, peneliti mengangkat masalah yang terjadi pada CV Lestari Insan Mandiri. Perbedaan yang terdapat dengan peneliti yang telah dilakukan sebelumnya yaitu dilihat dari jenis masalah dan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun fokus masalah yang dibahas oleh penulis yaitu tingkat kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.9. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”

Sumber : Nitisemito (2011)

Keterangan :

- > : Menunjukkan pengaruh variabel secara parsial
- - - - -> : Menunjukkan pengaruh variabel secara simultan

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.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

1. Variabel Dependent (Terikat), yaitu :
Kinerja (Y)
2. Variabel Independent (Bebas), yaitu :
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)
Disiplin Kerja (X_3)

2.10. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap di siplin kerja pada karyawan CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap di siplin kerja pada karyawan CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru.
4. Diduga lingkungan kerja fisik Dan non fisik Serta Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru.

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.

2.11. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2. Konsep Operasional Variabel Penelitian pada CV Lestari Insan Mandiri

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Mangkunegara,2009:12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Hasil Pekerjaan 2. Kuantitas Hasil Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja Sama (Sutrisno, 2011:6) 	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti:2009:22)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja (Sedarmayanti:2009:33) 	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau bawahan, maupun sesama rekan kerja. (Sedarmayanti:2009:33)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan atasan dan bawahan 2. Hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti:2009:34) 	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan:2013:12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan:2013:44) 	Likert