

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin berasal dari kata latin “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Dari pengertian tersebut, arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun nonformal. **(Martoyo, 2007:141).**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan tersebut, dimana seluruh karyawan harus menaati semua yang terdapat pada perusahaan, tingkat absensi, jam kerja, ketepatan waktu, teguran, standar jam kerja, sikap dan etika kerja, tingkat kelelahan dan bosan. **(Hasibuan, 2009:193).**

Disiplin akan membuat setiap individu dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya, yang boleh dilakukan, dan yang tak seharusnya dilakukan karena merupakan hal yang dilarang. Adapun tujuan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien. Proses pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu sebagai berikut: **(Wursanto, 2004:183).**

1. Tindakan yang bersifat positif, antara lain:
  - a. Hendaknya bersifat membangun.
  - b. Hendaknya pendisiplinan diri dilakukan secara pribadi.

- c. Hendaknya dilakukan dengan segera.
  - d. Sesudah memberikan sanksi sikap pemimpin tetap wajar.
2. Tindakan yang bersifat negatife, antara lain:
- a. Penurunan jabatan.
  - b. Dirumahkan sementara.
  - c. Pemberian surat peringatan.
  - d. Pemberian sanksi adminitrasi lainnya, seperti penundaan kenaikan pangkat, dan lain sebagainya.

Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakan apabila sebagai besar peraturanya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya. Maksud kata sebagian besar adalah dalam prakteknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraruran ditaati sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

### **2.1.1 Pembinaan Disiplin Kerja**

Menurut Martoyo, ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut: (**Martoyo, 2003:152**)

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin melalui hukum (*Law Enforcement*)

Dari kelima faktor-faktor tersebut, kepemimpinan serta penegakan kedisiplinan merupakan hal yang paling utama untuk memperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan kerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, tindakan tersebut antara lain: **(Handoko, 2004:167)**

1. Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

2. Persamaan Upah

Perusahaan tidak membeda-bedakan dalam pemberian upah, baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama-sama dilaksanakan sesuai dengan kontrak kerja, undang-undang, dan peraturan yang berlaku.

3. Mencari Fakta dan Mendengarkan Keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang sedang dialami oleh karyawan, apa penyebabnya, dan berusaha mencari jalan keluar.

4. Melaksanakan wawancara

Untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan perlu dilaksanakan pertemuan formal guna menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan.

#### 5. Menempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

#### 6. Kesamaan Perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip kedisiplinan dan keadilan dalam hal perlakuan terhadap pekerja, sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan mendapatkan sanksi yang berbeda-beda pula.

### **2.1.2 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja**

Adapun yang menjadi indikasi dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Turunya Tingkat Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja ditunjukkan oleh turunya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang menurun biasanya disebabkan kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

#### 2. Tingkat Absensi yang Tinggi

Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen. Dalam bekerja karyawan tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada waktu yang bukan jam istirahat.

#### 3. Adanya Kelalaian Dalam Penyelesaian Pekerjaan.

Ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian, sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

#### 4. Tingkat Kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan masih ditemuinya karyawan yang berkerja tanpa menggunakan atribut kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan seringnya terjadi kecelakaan kerja. Hal tersebut menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap keselamatan dirinya yang juga dapat merugikan perusahaan.

#### 5. Seringnya Terjadi Pencurian Material Pekerjaan

Hal ini sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan material yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara material pekerjaan dan rendahnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan.

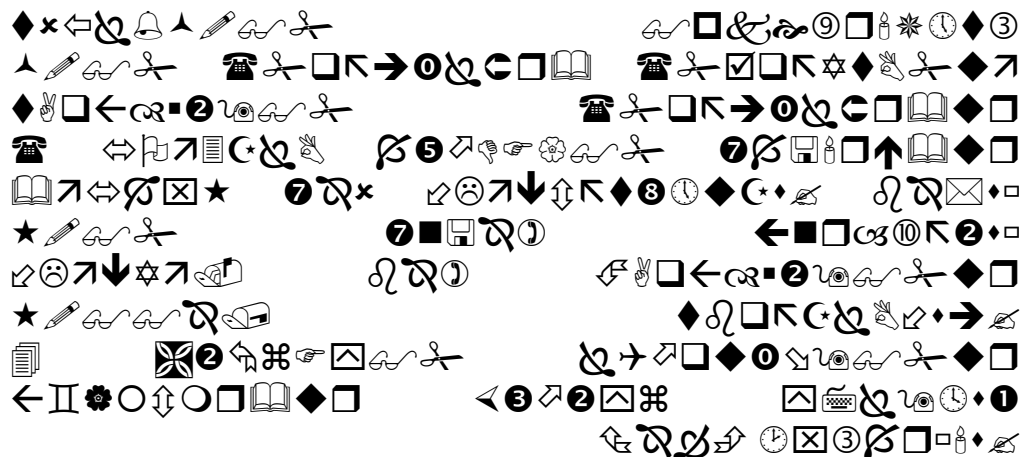
#### 6. Sering Terjadi Konflik Antar Karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan serta dapat menurunkan produktivitas perusahaan. (Nitisemito, 2004:42) .

### **2.1.3 Pandangan Islam Terhadap kedisiplinan**

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada suatu keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran, Islam banyak Al Qura'an dan Hadis, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:



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

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh disiplin dalam kehidupan, dalam sehari-hari agar kita disiplin didalam diri kita sendiri.

**2.2 Pengertian Kepemimpinan**

Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang dilakukan oleh

pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

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

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

Bertolak dari konteks kepemimpinan tersebut, maka dapat diidentifikasi unsure-unsur dalam kepemimpinan. Unsur-unsur yang dimaksud, yaitu sebagai berikut: **(Nawawi, 2004:15)**

- a. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin yang disebut pemimpin (*leader*).
- b. Adanya orang lain yang dipimpin.
- c. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pemikiran, maupun tingkah lakunya.
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun yang bersifat seketika.

- e. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok atau organisasi, baik besar maupun kecilnya organisasi.

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

Pemimpin yang baik harus memiliki 4 (empat) macam kriteria, yaitu sebagai berikut: **(Nawawi, 2004:3)**.

- a. Kejujuran

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

- b. Visi ke Depan

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

- c. Mengilhami Pengikutnya

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

- d. Kompeten

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

### **2.2.1 Fungsi Kepemimpinan**



Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: **(Rivai, 2004:53)**

1. Fungsi Intruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan pihak yang menentukan apa, bagaimana bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaanya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

4. Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif yaitu kepemimpinan yang mampu aktivitas dari

anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya secara maksimal.

### 2.2.2 Tingkat Kepemimpinan

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

#### 1. Manejer Puncak

Manejer puncak (*Top Manager*) adalah manejer yang berada pada puncak hierarki dan bertanggung jawab atas keseluruhan organisasi. Contohnya: Presiden, Ketua Direktur Eksekutif, CEO (*Chief Exsecutive Offiser*).

#### 2. Manejer Menengah (*Middle Manager*)

Manejer menengah (*Middle Manager*) bekerja pada tingkat menengah dalam organisasi dan bertanggung jawab atas unit-unit usaha dan departemen utama. Contohnya: Kepala Departemen, Kepala Devisi, Manejer Kendali Mutu, Direktur Riset, dan kepala pabrik.

#### 3. Low Manager

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

### 2.2.3 Teori Kepemimpinan

Dalam buku George R. Terry "*Principles Of Management*" menurut (**Winardi, 2005:62-68**), mengemukakan 7 ( tujuh ) teori kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan, dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi disiplin yang menjadi faktor terpenting.

2. Teori Psikologis (*The Psychology Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin yaitu mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis (*The Supportive Theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris di antara para pengikutnya.

4. Teori Supportif (*The Supportive Theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaiknya-sebaiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai teori partisipatif (*participative theory*), ada juga yang menamakanya (*democratic theory leadership*).

5. Teori Laissez Faire (*The Laissez-Faire Theory*)

Berdasarkan teori ini seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-seluasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi (*The Personal-Behavior Theory*)

Seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindak-tanduk yang identik dalam setiap situasi dan kondisi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya.

#### 7. Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Teori ini menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepribadian.

Ada beberapa teori mengenai munculnya pemimpin, yaitu sebagai berikut: (**Sudarwan, 2004:57**).

##### 1. Teori Bawahan (*Heredity Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang adalah faktor bawaan sejak lahir, di mana seseorang menjadi pemimpin atau tidaknya karena takdir semata.

##### 2. Teori Psikologi (*Psikology Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwanya.

##### 3. Teori Situasi (*Situational Theory*)

Ajaran teori ini bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi dan kondisi taupun lingkungan hidup yang mengelilinginya.

#### **2.2.4 Syarat dan Sifat Kepemimpinan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Snata Clara University dan Tom's Peter Group / Learning System terhadap lebih dari 5.000 orang menejer

senior, disimpulkan ada 9 (Sembilan) watak yang paling dikagumi dari seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut: (**Hardjapamekas, 2004:47**)

1. Jujur (*Honest*)
2. Kompeten (*Competent*)
3. Melihat ke Depan (*Forward Looking*)
4. Selalu Memicu Inspirasi (*Inspiring*)
5. Pandai (*Intelligent*)
6. Objektif, Adil (*Fairminded*)
7. Berwawasan Luas (*Boardminded*)
8. Tidak Basa Basi, Langsung pada persoalan (*Sraight Forward*)
9. Penuh Imajinasi (*Imajinative*)

Mc Gregor mengemukakan bahwa ada dua pandangan yang bertentangan dengan cara bagaimana mengendalikan manusia dalam organisasi ataupun perusahaan, yaitu sebagai berikut: (**Manulang, 2003:170**).

1. Teori X, yaitu:
  - a. Pada umumnya manusia tidak suka berkerja.
  - b. Pada umumnya manusia tidak senang bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
  - c. Pada umumnya harus diawasi secara ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
  - d. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *Lower order needs*.
2. Toeri Y, yaitu:
  - a. Bekerja adalah kodrat manusia.

- b. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
- c. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan member prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- d. Motivasi tidak hanya mengenai *lower order needs*, tetapi sampai pada *higher order needs*.

### 2.2.5 Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan ketentuan (norma) perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat, kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi dengan bawahan, sikap dengan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan untuk memimpin. **(Thoha, 2001:49)**.

Para ahli dari berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: **(Rivai, 2004:449)**

#### 1. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritative Authority Leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Semua keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak dari pada orang lain.

#### 2. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic / Participative Leadership*)

Adalah buku soal dipilihnya pimpinan itu secara demokratis. Tetapi ia diangkat oleh atasan dan melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis, mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang

menyangkut pekerjaannya, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama, dan selalu berinteraksi dengan para bawahannya.

### 3. Kepemimpinan Bebas (*Free Reign / Laissez Faire Leadership*)

Kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif menyerahkan sepenuhnya segala usaha untuk menentukan tujuan serta kegiatan kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan pekerjaan itu.

## 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kedisiplinan, karena pemimpin merupakan sorotan dan sebagai panutan oleh bawahannya. (Ranupandojo, 2006:229).

Berbagai tindakan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu dan dapat menggerakkan para karyawannya agar peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diharapkan oleh seorang pemimpin, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada dalam dirinya sendiri sangat membantu (bersifat kondusif) terhadap kegiatan pelaksanaan kepemimpinannya, sebaik seorang pemimpin senantiasa belajar dari pengalaman-pengalaman masa lampau, hingga kekeliruan dapat dihindari dan diatasi.

Teladan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penegakan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka penegakan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin yang ada pada diri pemimpin untuk menjadi ajuan untuk menegakkan kedisiplinan.

Kedisiplinan itu sendiri dapat digolongkan dalam 2 ( dua ) jenis, yaitu sebagai berikut: **(Martoyo, 2003:187)**

1. Kedisiplinan yang dipaksakan sendiri (*self improved discipline*)

Disiplin yang berasal dari dalam diri seseorang, pada hakekatnya merupakan suatu tanggapan terhadap seorang pemimpin yang cakap dan merupakan dorongan pada dirinya sendiri. Artinya keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. Kedisiplinan yang diperintahkan (*command discipline*)

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan-kebiasaan tertentu.

Dengan demikian bila suatu organisasi ataupun perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan kerja, maka hendaknya pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawannya. Sebagai contoh : pimpinan yang selalu datang tepat pada waktunya dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk lebih disiplin terhadap jam kedatangannya. **(Hasibuan, 2002:153)**

## 2.4 Konsep Kepemimpinan dalam Islam



Konsep kepemimpinan dalam pandangan islam telah disebutkan dalam

Al-Qur'an, antara lain sebagai berikut: QS. As-sajdah: Ayat 24



Artinya : *“Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.* (QS. As-sajdah:24)

QS. Al-anbiya: Ayat 73



Artinya : *“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”.* ( QS.As-Anbiya: 73)

Bahwa telah dijelaskan didalam Al-Qur'an didalam surat As-sajdah: Ayat 24 dan surat As-Anbiya: 73, bahwasanya pemimpin yang baik juga sebagai panutan bagi karyawannya, juga memberikan teladan yang baik agar karyawan tersebut juga bisa menjadikan pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah dengan baik kepada bawahannya.

### 2.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara

langsung maupun secara tidak langsung dapat dipengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para perkerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, music, dan sebagainya. **(Nitisemito, 2002:183).**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004:134).**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu **(Siagian, 2006:63)** :

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

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu: (**Sedermayanti: 2002:68**).

a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin atau cafeteria dilingkungan pabrik
- b. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-Cuma.

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajiban sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang sehingga para karyawan berkerja dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain:

b. Kebersihaan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu yang memadai sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup untuk gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara

d. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup

pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain

1. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruangan kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
2. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

## **2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan**

Menurut Martoyo, lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kedisiplinan dimana faktor yang dapat mengaruhi kedisiplinan adalah lingkungan kerja dari sini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kedisiplinan karyawan juga bisa menimbulkan motivasi agar bisa berkerja dengan baik. (Martoyo, 2000:35).

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

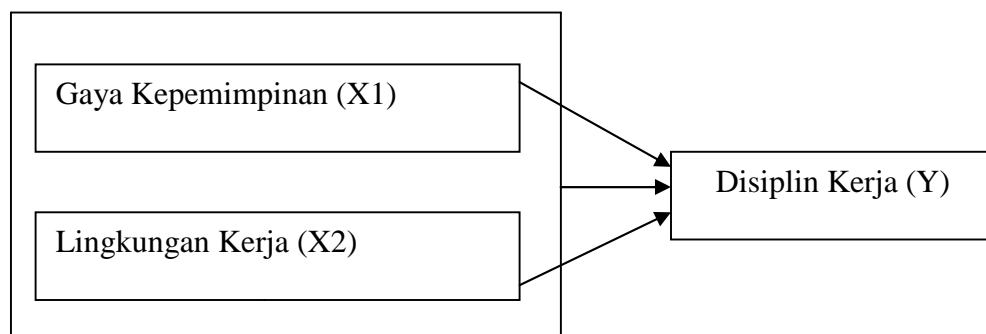
Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

1. Bagus Putra Bangsawan (2009), Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan Bali, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan Bali dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin, kepemimpinan dan gaji serta kompensasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada. Penulis menggunakan teknik analisis faktor. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel independen yang menggabungkan variabel yang pernah diteliti peneliti sebelumnya, dan metode analisis data. Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan memperkaya penelitian sebelumnya.
2. Suci Rahmiani (2008), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru, dari hasil penelitian dapat di ambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru diantaranya adalah

kepemimpinan, sanksi hukuman dan kompensasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 27 orang, untuk menganalisis data penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang ada hubungan antara variabel X1 dengan Y adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan yang dinyatakan oleh (Ranupandojo, 2006:229), dan hubungan antara variabel X2 dengan Y adalah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan yang dinyatakan oleh (Martoyo, 2000:35), dari diatas dapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka pemikiran (Robert L. Mathis: 2001)**

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi Disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan.

## 2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel yang dibuat berkaitan dengan teori-teori yang dikemukakan dalam telaah pustaka.

Disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan berupa aspek yang dianggap dapat menurunkan atau meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini aspek yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
1.	Kedisiplinan (Y) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.  (Hasibuan, 2009: 193)	1. Tingkat absensi 2. Jam kerja 3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 4. Teguran 5. Standar jam kerja 6. Sikap dan etika kerja 7. Tingkat kelelahan dan kebosanan	Likert
2.	Gaya kepemimpinan (X1) adalah merupakan ketentuan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat.	1. Kepercayaan terhadap bawahan 2. Komunikasi dengan bawahan 3. Sikap dengan bawahan	Likert



	( Thoha, 2001:49)	4. Tanggung jawab dan kemampuan untuk memimpin	
3.	Lingkungan Kerja (X2) adalah : Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas  (Isyandi, 2004:134)	1. Temperatur 2. Kelembaban 3. Ventilasi 4. Penerangan dan kekaduhan kebersihan tempat kerja 5. Memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja	Likert

### 2.10 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

Penelitian ini akan mengkaji dan menjabarkan tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo. Jadi hipotesis untuk penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Triadiantara Alvindo Duri.
2. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri.

4. Diduga manakah yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja PT. Tridiantara Alvindo Duri?