



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. sumber daya manusia diperusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisai perusahaan sangatlah bergantung pada loyalitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Beberapa defenisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

- a. Manajemen sumber manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengawasan pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2011 :2**)
- b. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan. Seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (**Handoko, 2011**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- c. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (**Mathis dan Jackson, 2006 : 3**)

Secara umum, fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut **panggabean (2004:5)** sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis karyawan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.

- b. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan karyawannya (sekarang atau pada masa akan datang) dengan kualifikasi yang dimiliki dimasa karyawan sekarang.

- c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hal ini terdiri atas pengertian karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara

atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

d. Penilaian prestasi kerja

Merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai *input* dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

e. Kompensasi

Segala bentuk penghargaan (*outcomes*) karyawan atas kontribusi (*input*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

f. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan, kesehatan kerja merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

g. Pemutusan hubungan kerja

Didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha sehingga berakhir pulak hak dan kewajiban diantara mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2 Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses, ini mencakup empat fungsi utama, yaitu

(Heni Indrayani,2013):

1. Perencanaan (*planning*)
2. Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecendrungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
3. Pengorganisasian (*organizing*)
4. Proses yang menyangkut bagai mana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.
 - a. Pengarahan (*leading*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
 - b. Pengendalian (*controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan



sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.3 Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari kata *product* yang berarti hasil. Hasil dari kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*) dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu.

Menurut **Umar (2005)** menyatakan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*) memiliki dua dimensi. Dimana dimensi pertama, adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu, efesien yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut di realisasikan.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena di dalam organisasi kerja yang akan di hasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat dengan material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak dapat dinilai dengan uang.

Menurut **Mangkunegara(2011)** produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofis dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Ada beberapa pengertian tentang produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut **M. Sinungan (1987 : 60)** produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.
2. Menurut **Komarudin (1994 : 121)** produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.
3. Menurut **Departemen Tenaga Kerja RI (1994 : 1)** suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

Dari sudut filosofis, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemaren dan besok harus lebih baik dari hari ini.

Dari sudut teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafeteria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu.

2.3.1 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Diskusi tentang produktivitas, diperlukan analisis terhadap faktor lain yang ikut memberikan pengaruh atau andil didalam membentuk produktivitas. Dalam analisis MSDM produktivitas pegawai merupakan variabel tergantung atau mempengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor . ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

- a. *Knowledge*
- b. *Skills*
- c. *Abilities*
- d. *Attitude*
- e. *Behaviors*

Ada beberapa ukuran dari produktivitas anatar lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerja sama dengan yang lain. Relevan dengan ukuran-ukuran di atas, **Mangkunegara (2011)** mengemukakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu output, dan penyelesaian kerja yang ekstra.
- c. Keandalan, yaitu mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.



- d. Sikap, yaitu sikap terhadap perusahaan dan pimpinan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerja sama.

1. Pengukuran Produktivitas

Masalah dalam pengukuran produktivitas sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi dengan baik, terutama dalam pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya sematamengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi. Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Cara Pengukuran yang Digunakan. Ada beberapa pengukuran produktivitas yang digunakan, (Martoyo, 2004 : 18) diantaranya adalah:

- a. Pengukuran produktivitas dengan model *engineering*, cara yang lebih mengacu kepada lingkungan fisik
- b. Pengukuran produktivitas dengan model *accounting*, cara yang lebih mengacu kepada lingkungan pasar.

Tingkat produktivitas biasanya diukur dengan berpedoman pada suatu indeks produktivitas. Dimana pengukuran indeks produktivitas pada perusahaan adalah untuk menganalisa dan melakukan efisiensi produksi sebagai penentuan target nyata perusahaan. Menurut *Sinungan*, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja per orang tertentu yang dapat dirumuskan :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

- a. Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama(konstan).
- b. Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak. Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:
 - a) Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
 - b) Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam

bentuk :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang berkurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative kecil. (Sinungan, 2005 : 27).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu :

1. Dimensi Nasional, yang juga disebut pengukuran produktivitas tingkat makro.
2. Dimensi Industri, sering disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat industri.
3. Dimensi Organisasi yang disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

Suatu konsep produktivitas secara menyeluruh memandu berbagai cakupan antara lain:

- 1) Memantau dan mengukur produktivitas secara menyeluruh ataupun pembagian dalam suatu organisasi
- 2) Program untuk mengikutsertakan karyawan dalam memikirkan keadaan organisasi dan perusahaan
- 3) Mengevaluasi implementasi tindakan-tindakan produktivitas dalam jangka pendek maupun panjang

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

1. Jumlah satuan fisik produk / jasa
2. Nilainya rupiah produk / jasa
3. Nilai tambah
4. Jumlah pekerja jumlah laba kotor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedangkan untuk mengatur tingkat input dapat dinyatakan dalam bentuk

antara lain :

1. Jumlah waktu
2. Jumlah tenaga kerja
3. Jumlah jam –orang (*Man Hour*)
4. Jumlah biaya tenaga kerja
5. Jumlah jam mesin
6. Jumlah biaya penyusutan
7. Jumlah material
8. Jumlah biaya material
9. Jumlah seluruhan biaya perusahaan
10. Jumlah luas tanah

2. Tujuan Pengukuran Produktivitas

Menurut Sinungan tujuan pengukuran produktivitas adalah : (**Sinungan, 2004: 14**)

1. Untuk mengetahui pertambahan produksi dari waktu-kewaktu
2. Untuk membandingkan pertambahan pendapatan
3. Untuk membandingkan pertambahan kesempatan kerja individu dan kelompok.

Manfaat Pengukuran Produktivitas Adalah :

- a. Sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa produksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Penempatan keputusan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran produksi dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berhubungan. Sebagai pemalas, yang selalu harus diperintah, mereka selalu mengharapkan imbalan gaji, tidak. Gejala-gejala rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai :
 - 1) Turunnya atau rendahnya produktivitas. Salah satu tanda rendahnya produktivitas dimana tenaga kerja tidak dapat menghasilkan produk sesuai yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.
 - 2) Tingkat absensi tinggi, apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunya produktivitas tenaga kerja.
 - 3) Tingkat kerusakan yang tinggi, apabila ada kerusakan baik bahan baku, barang jadi maupun peralatan meningkat itu pertanda tenaga kerja ceroboh dalam melakukan pekerjaannya.
 - 4) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tenaga kerja sudah tidak tahan lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang pindah.
 - 5) Kegelisahan dimana-mana dan tutunan sering terjadi. Ketidaktenangan tenaga kerja melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja membuat tuntutan kepada perusahaan.



- 6) Pemogokan, ini lah tanda jelas terlihat dari turunya produktivitas kerja, dimana tenaga kerja tidak melakukan pekerjaannya karena ketidakpuasan kerja pada

3. Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi. Tujuh kunci yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi adalah : **(Timple, 2000 : 106)**

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional
4. Kepegawaian yang efektif
5. Tugas yang menantang
6. Perencanaan dan pengendalian
7. Pelatihan manajerial khusus.

Teori manajemen yang inilah menyatakan bahwa pendekatan terhadap tenaga kerja harus secara ilmiah, prestasinya diteliti secermat mungkin dan disiplin kerja diberlakukan secara ketat, para pekerja dianggap ada pengorbanan tanpa imbalan, demikian pandangan mereka. Salah satu langkah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas adalah merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang signifikan. Beberapa kriteria yang digunakan adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Validitas, yaitu suatu ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.
- b. Kelengkapan, ini berhubungan dengan ketelitian dengan seluruh output yang didapat dari input yang dipergunakan apat diukur dan termasuk didalam rasioproduksi.
- c. Dapat dibandingkan, produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode ke periode berikutnya, sehingga dapat diketahui apakah penggunaan sumber daya lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.
- d. Inklusif, bahwa pengukuran produktivitas ini harus dilaksn psds kegiatan produksi dan juga pada kegiatan non produksi didalam organisasi.
- e. Cepat dan tepat waktu, yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil pengukuran produktivitas dikomunikasikan pada tiap manajer atau pimpinan, bawahan yang bertanggung jawab pada bidang-nya dalam waktu yang secepatnya
- f. Keefektifan biaya, bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperhatikan biaya-biaya yang terkait, baik langsung maupun tidak langsung, pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengaggu usahahaproduktif yang sedang berjalan dalam organisasi. Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan

menghasilkansuatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan produktivitas kerja ini bermaksud untukmemperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapatdicapai dengan lebih efektif dan efesien.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap usaha ada kecendrungan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjasekalipun motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karna itu, perusahaan akan selalu berusahaagar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian akanfaktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.Dengan terpenuhi faktor-faktor yang apat menciptakan semangat kerja para pekerja ,maka akan terpuaskan kebutuhan- kebutuhannya, sehingga mereka akan berusaha untukmelakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerjakaryawannya, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorongsemangat kerja tenaga kerja.Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungandengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya dengan kondisi kerja yang nyaman,maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Siagian, 2002 : 213)adalah :

1. Kompensasi
2. Faktor Pendidikan dan Latihan
3. Faktor Lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah merupakan masalah yang cukup sulit dan kompleks. Walaupun dalam pemberian kompensasi itu sudah mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini didasarkan banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini ada beberapa pengertian *compensation* yang dikemukakan oleh para ahli :

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial jasa-jasa berwujud dan tunjangan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. (Simamora, 2003 : 412). Ada juga para ahli berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk pembayarantunai langsung dalam bentuk manfaat karyawan yang insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira, 2002:106). Kompensasi juga merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. kompensasi ini termasuk didalamnya upah, gaji, insentif. Komisi dan sebagainya yang mengikat karyawan mau dan sedang bekerja, kompensasi paling sedikit harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.

Upah dan gaji sendiri keduanya mempunyai pengertian yang berbeda, walaupun keduanya sama-sama diberikan dalam bentuk uang. Istilah uang barangkali merupakan istilah yang paling luas digunakan dibandingkan dengan istilah lainnya yang digunakan untuk kompensasi. Dalam beberapa kebiasaan upah ada kalanya dimaksudkan berupa balas jasa yang luas. Perbedaan antara upah dan gaji antara lain ;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

(Simamora, 2004 : 445). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan, manajemen, staff, professional klerikal (pekerja kerah putih), untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output (keluaran) yang dihasilkan.

1) Jenis-Jenis Kompensasi

Perusahaan memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi kepada karyawannya, baik yang ditetapkan pemerintah secara legal maupun yang diberikan sebagai tambahan lainnya.

sesuai dengan kemampuan perusahaan (Mathis, 2002 : 119), yaitu :

1. Kompensasi Yang Bersifat Langsung

a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya.

b. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif umum mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham. Gaji variabel termasuk diantaranya kompensasi eksekutif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2) Kompensasi Yang Bersifat Tidak Langsung

Kompensasi yang tidak langsung bersifat tunjangan yang mana banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan eksekutif dalam bentuk yang tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di organisasi.

2) Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi (Martoyo, 2000 : 117) yaitu :

1. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
2. Menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif
3. Mendorong terciptanya stabilitas

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi (Hasibuan, 2001:173) yaitu: Terciptanya ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antarmajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas kerja dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

terjamin *turn-over* relative kecil. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi akan dihindari.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor itu merupakan tantangan setiap organisasi untuk kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan kebijaksanaan kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya (**Hasibuan, 2001:128**) yaitu :

Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, sebaliknya, jika pencari kerja sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative besar. Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi, sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil. Serikat buruh atau organisasi karyawan apabila serikat buruhnya dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relative kecil. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. Pemerintah dengan undang-undang pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari sewenang-wenang. Biaya hidup (*cost of living*). Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi dan upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi dan upah relative kecil. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji dan kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji dan kompensasi yang kecil. Hal ini wajar. Karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji dan kompensasi yang lebih besar pula. Pendidikan dan pengalaman karyawan Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka tingkat gaji dan kompensasi kecil. Kondisi perekonomian nasional apabila kondisi nasional maju

maka tingkat upah dan kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran. Jenis dan sifat pekerjaan kalau jenis dan pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah dan kompensasinya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika sejenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecelakaannya kecil tingkat upah dan kompensasinya relative rendah.

4) Pembayaran Sistem Kompensasi

Pembayaran sistem kompensasi yang umum ditetapkan (**Hasibuan, 2001 : 124**) adalah : Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, dan bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem hasil (output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu waktu mengerjakannya. Sistem borongan sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5) Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan yang menjadi perangsang atau pendorong seorang karyawan untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana hubungan kompensasi dengan produktivitas memiliki hubungan yang erat dan positif, yaitu saling mempengaruhi satu sama lain apabila kompensasi naik atau tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan cenderung turun.

5. Pengertian Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi atau promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan dengan tanpa pendidikan dan latihan.

Disamping bekerja sering kali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu untuk memperlancar melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. (Sastrohadiwiryo, 2005 : 199)

Menurut Noor Syam (2001 : 33) pendidikan adalah “aktifitas usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi dan pribadi (pikiran, karsa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilan).

Pelatihan adalah “setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang adakaitannya dengan pekerjaannya” (Sulistiyani, Rosidah, 2003 : 176)

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

6. Tujuan Pendidikan dan Latihan

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Agar perusahaan dan para karyawannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka dibutuhkan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan.

Bila suatu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada pendidikan dan pelatihan tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak ada gunanya. Oleh karena itu tujuan pendidikan dan pelatihan harus jelas dengan baik. Tujuan pendidikan dan pelatihan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan pengawasan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan karyawan menurut beberapa ahli adalah :

1. Karyawan dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
2. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
3. Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
4. Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan secara tepat.
5. Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan. (Nasution, 2000 : 72)

Maksud dan tujuan dari pelatihan adalah :

1. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan bakat seseorang.
2. Untuk merubah perilaku seseorang.
3. Untuk mengubah dari yang sulit menjadi mudah dalam melakukan pekerjaan
4. Meningkatkan efektivitas dan efisien dalam bekerja.
5. Memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Untuk mengurangi kecelakaan ditempat kerja.
7. Dengan adanya kegairahan dalam bekerja, tentunya akan menekan tingkatkemangkiran yang sekaligus menurunkan angka perputaran tenaga kerja.

7. Materi dan Kebutuhan Dalam Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan ilmupengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan. Agar pendidikan danpelatihan dapat berjalan dengan baik, maka ada beberapa hal yang dibutuhkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Tujuan harus jelas
- b. Pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi harus sesuai dengan tujuan

Materi merupakan suatu bagian yang terpenting dalam pendidikan dan pelatihan.

Adapun materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus benar-benar sesuaidengan tujuan yang ingin dicapai dan dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan karyawanyang bersangkutan dimasa yang akan datang.

8. Sifat Pendidikan dan Pelatihan

Sifat pengembangan karyawan dapat berbentuk pengetahuan pengembanganketerampilan serta perkembangan sikap. Ketiga sikap ini erat kaitannya dengan suatupersyaratan untuk memduduki suatu jabatan. Sebenarnya

sedikit banyaknya karyawandituntut untuk memiliki kecakapan, namun dengan nilai berbeda berdasarkan sifat tugasnya :

1. Sifat pengembangan karyawan dibidang pengetahuan

Tujuan dari pengembangan pengetahuan ini adalah untuk meningkatkan daya analisis,logika dan penarikam kesimpulan. Pengembangan ini diarahkan kepada karyawan stafpenelitian dan pengembangan. Karyawan inilha yang dibebani untuk mengevaluasisetiap kegiatan organisasi.

2. Sifat pengembangan dibidang keterampilan

Sifat pengembangan dibidang kerterampilan merupakan pelatihan praktek agar dapatmeningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efesien dandapat mengurangi kesalahan yang menimbulkan kerugian.

3. Sifat pengembangan karyawan dibidang sikap.

Pengembangan sikap dimaksudkan unyk meningkatkan kemampuan manajemendalam melakukan kepemimpinan terhadap bawahannya, kepada pimpinan yangsetingkat atau pada yang lebih tinggi ataupun pada pihak ketiga.

Untuk menjamin efektivitas penyelenggaraan pendidikan latihan bagi tenaga kerjadiperlukan prinsip organisasi pendidikan dan pelatihan. Yaitu pernyataan fundamental ataukebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman teknis yang membantu memberikanpenjelasan tentang bagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

caranya melakukan suatu tindakan dan berlaku lebih lanjut dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Lingkungan kerja dari pada tenaga kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap perusahaan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja dibagi dua :

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik dalam arti luas adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung,

Lingkungan fisik dapat dibagi dua katagori :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai
- 2) Lingkungan perantara / lingkungan umum

b. Lingkungan perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan sangat berpengaruh juga kepada semangat kerja sebagai berikut :

1) Kebersihan

Kebersihan lingkungan akan menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri tenagakerja.

2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan yang penuh tenaga kerja.

3) Penerangan

Penerangan berupa listrik dan penerangan matahari diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang biasa ataupun pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

4) Keamanan

Perlindungan diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja dengan menggunakan alat-alat tertentu yang kemungkinan akan menimbulkan suatu kecelakaan.

5) Kebisingan

Apabila terjadi suatu kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6) Pewarnaan

Perusahaan harus memperhatikan dan menentukan komposisi warna yang serasisehingga akan mempengaruhi keadaan jiwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya.

7) Musik

Musik yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja akan berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kerja.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

Perencanaan terhadap pengaturan berbagai fasilitas pelayanan, masalah kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

1. Pelayanan bagi karyawan

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

- a. adanya kantin atau kafateria dilingkungan pabrik.
- b. Fasilitas kesehatan.

2. Kondisi Kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Apabila keadaan suatu lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan mendapat perhatian dari pihak perusahaan maka akan membuat karyawan lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan.

Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.4 Sumber Daya Manusia Menurut Konsep Syari'ah

Islam sebagai suatu sistem hidup yang sempurna tentu saja memiliki konsep pemikiran tentang manajemen. Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memahami konsep manajemen dari sudut pandang islam adalah karena masih mencampur adukkan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan yang mana tidak.

Menurut Didin dan **Hendri (2003)** dalam buku mereka manajemen syari'ah dalam praktik, Manajemen bisa dikatakan telah memenuhi syarat bila:

1. Manajemen ini mementingkan prilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan.
2. Manajemen syari'ah pun mementingkan adanya struktur organisasi. Ini bisa dilihat pada surat AL-an'am: 65,
 "Allah meninggikan seseorang diatas orang lain beberapa derajat". Ini menjelaskan bahwa dalam mengatur dunia, peranan manusia tidak sama.
3. Manajemen syari'ah membahas soal sistem. Sistem ini disusun agar prilaku pelaku didalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, Islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep itu lahir, yang dipelajari sebagai manajemen ala Barat. Menurut **Karebet dan yusanto (2002)**, syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan

dengan nilai, peradapan manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggung jawaban digadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan syara', nilai dan hadharah Islam. Manajemen islami (syari'ah) berpijak pada aqidah Islam. Karena aqidah Islam merupakan dasar ilmu pengetahuan atau tsaqofah Islam. Manajemen sebagai ilmu sebagai ilmu, manajemen termasuk sesuatu yang bebas nilai atau berhukum asal mubah. Konsekuensinya, kepada siapapun umat Islam boleh belajar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
1	Muhammad Thamrin /2014	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen	Agrium ISSN 0852-1077(Print) ISSN 2442-7306 (Online) Oktober 2014 Volume 19 No 1	Dalam penelitian ini ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu motivasi, disiplin, kompensasi.	Dari hasil berikut maka faktor yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja.
2	Putu Dea Febijyantini, /2015	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas UD Wahyu Artha Di Desa Menyali Kabupaten Buleleng	e- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)	Faktor yang memepengaruhi produktivitas yaitu, keterampilan, lingkungan kerja, motivasi, pengetahuan, dan sikap.	Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini adalah pengaruh yang positif dan signifikan dari keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
3	Putu Agus Wisnu Sentana Putra/2013	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Sanggah Di Desa Jehem Kabupaten Bangli	E-Jurnal EP Unud, 2 (B) : 359 – 366 ISSN: 2303-0178	Dalam penelitian ini terdapat tiga faktor yang memepengaruhi produktivitas,yaitu umur, pengalaman kerja, dan teknologi.	Dengan melihat besarnya R square = 0,779 dapat diketahui pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang memiliki nilai 77,9 persen variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas dan sisanya 22,1 persen dipengaruhi oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilindungi 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.

4	Dwi Tanto /2012	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang	Jurnal Rekayasa Sipil/Volume 6, No 1-2012 ISSN 1978 - 5658	Dalam penelitian ini terdapat empat faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu upah, pendidikan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja	variabel lain. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah besarnya pengaruh upah, tingkat pendidikan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 42,4% model dan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
---	-----------------	--	--	---	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Konsep Operasional

Berikut merupakan konsep operasional variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas.

Tabel 1.5 :Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

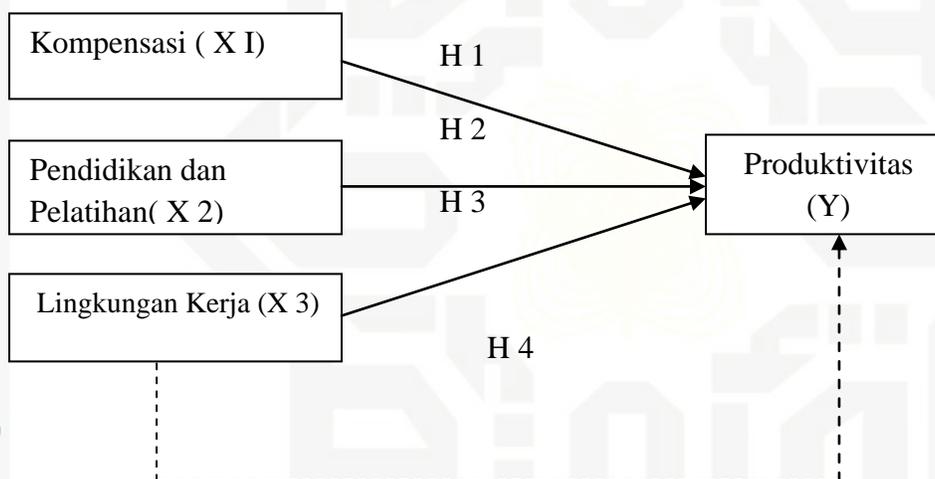
Variabel	Konsep Varibel	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang Sinungan (2007)	a. Sikap kerja b. Tingkat keterampilan c. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan d. Manajemen produktivitas e. Efisiensi tenaga kerja (Hasibuan, 2005)	Likert
Kompensasi (X 1)	Kompensasi adalah sebagai balas jasa (<i>reward</i>) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan fikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Sutrisno, 2011 : 181)	a. Gaji (upah) b. jaminan sosial c. Bonus yang d. Insentif (Siagian, 2005:265)	Likert
Pendidikan dan latihan (X 2)	Pendidikan dan latihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi atau promosi terhadap tenaga kerja. Hal ini meningkatkan bahwa tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan dengan tanpa	a. Reaksi peserta b. Pembelajaran c. Perilaku d. Hasil Faustino Cardoso Gomes (2000: 209)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	pendidikan dan latihan. Sastrohadiwiryono (2005)		
Lingkungan Kerja (X 3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Nitisemito,2004:183)	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Keamanan 5. Ruang gerak 6. Kebisingan Wulan (2011)	Likert

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar Kerangka Penelitian
Sumber : Siagian (2005)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Hipotesis

- H₁: diduga bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kubu Babussalam
- H₂: diduga bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kubu Babussalam kabupaten Rokan Hilir
- H₃: diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kubu Babussalam kabupaten Rokan Hilir
- H₄: diduga bahwa kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas(Y)
2. Kompensasi (X₁)
3. Pendidikan dan latihan (X₂)
4. Lingkungan kerja(X₃)