

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut **Sutrisno (2011)** produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antra hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. Menurut **Hasibuan (2010)** mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (**Sutrisno, 2011**). Karena itu memberikan

perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut (**Sutrisno, 2011**), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (**Mangkunegara, 2011**).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sanga diperlukan karena manfaat produktivitas dapat diraskan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (**Sutrisno, 2011**), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. **Yuniarsih (2013:159)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

9. Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.

10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
3. Kultur dan *mindset* lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
5. Tingkat persaingan.
6. Dampak globalisasi.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut (Suwanto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si perkerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja Menurut (Siagian 2011), adalah :

a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan

dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

c. **Pemberdayaan SDM**

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

b. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi menurut **Wirawan (2010:10)**. **Robins (2008)** mengartikan budaya organisasi sebagai system makna bersama diantara anggota-anggota yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain.

Robins (2012), mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan : (1) menjadikan perilaku manajemen sebagai model, (2) menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, (3) menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, (4) menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, (5) mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, (6) menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

formal atau tertulis, (7) mengacak subbudaya melalui rotasi jabatan, dan (8) meningkatkan kerja sama kelompok.

Karakteristik budaya organisasi terdiri dari.

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Se jauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci/detail. Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan/precision, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Se jauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
- 5) Orientasi team. Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim daripada individu-individu.
- 6) Keagresifan/aggressiveness. Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.
- 7) Stabilitas se jauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

Untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai budaya suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara menilai suatu organisasi berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi tersebut.



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.

2.2.2. Unsur-Unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terbentuk, banyak di tentukan oleh beberapa unsur. Unsur pembentuk budaya organisasi menurut (Riani 2011:26) yaitu:

1. *Artifacts* (unsure budaya organisasi yang paling mudah dikenali karena ia dapat di lihat, didengar, dan dirahasiakan). *Artifacts* biasanya berbentuk cerita, mitos, lelucon, metafora, upacara, tata cara, perayaan, pahlawan, dan simbol-simbol. Ada juga beberapa yang bersifat material, tampilan fisik, teknologi, bahasa, pola prilaku, system, prosedur, dan program.
2. Keyakinan , nilai-nilai, dan sikap yang berlaku dalam berorganisasi. Nilai ini lebih mengarah pada kode moral dan etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan. Misalnya, sebuah perusahaan punya nilai-nilai kejujuran, keterbukaan dan integritas dalam menjalankan aktifitas bisnisnya.
3. Asumsi-asumsi dasar yang mau tidak mau harus di terima sebagai solusi bila terjadi sebuah masalah. Nilai-nilai keyakinan, dan asumsi-asumsi yang di pegang oleh para pendiri dianggap penting bagi pendiri organisasi. Demikian pula hal-hal yang bersifat sesuatu yang sudah dianggap normal atau sudah menjadi sebuah kebiasaan atau menerima apa adanya yang dianggap bersama oleh anggota organisasi.

2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol prilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi budaya organisasi yang dijelaskan oleh beberapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

ahli. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali system pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis, *programming, budgeting, controlling, monitoring*, evaluasi dan lainnya.

Menurut (**Robbins 2011:8**), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individu seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Burhanuddin (2011:152) menyebutkan dua fungsi utama budaya organisasi, yakni:

- a. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
- b. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2.4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Para Peneliti berusaha untuk mengidentifikasi dan mengukur berbagai tipe budaya organisasi dengan tujuan untuk mempelajari hubungan antara tipe efektivitas budaya dan organisasi. Ada 3 tipe budaya organisasi, yaitu budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif, serta masing-masing tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normative yang berbeda.

a. Budaya konstruktif. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

b. Budaya pasif-defensif. Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

c. Budaya agresif-defensif. Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas - tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Sementara itu Wallach membagi tipe budaya organisasi menjadi 3, yaitu budaya birokratis, budaya inovatif, dan budaya suportif.

2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2011) faktor –faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pola –pola yang dipandu oleh norma.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Nilai-nilai, dan

3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu

Panuju (2010) menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai tentang:

- a. Waktu
- b. Efisiensi
- c. Diri
- d. Tindakan dan
- e. Kerja

2. Kepercayaan tentang:

- a. Karyawan
- b. Pelanggan
- c. Produksi
- d. Manajemen
- e. Masyarakat dan
- f. Laba

3. Efektifitas organisasi tentang:

- a. Efisiensi
- b. Kepemimpinan
- c. Motivasi
- d. Kinerja
- e. Komitmen dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

f. Kepuasan

Iklm organisasi

- a. Iklm komunikasi tentang:
- b. Dukungan
- c. Keikutsertaan dalam proses keputusan
- d. Kejujuran
- e. Percaya diri dan keandalan
- f. Terbuka dan tulus
- g. Tujuan kinerja yang tinggi

2.2.6. Indikator Budaya Organisasi

- a. Inovatif memperhitungkan risiko

Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat mengakibatkan resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dapat dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukannya secara konsisten.

- b. Perhatian pada setiap masalah

Memberikan perhatian pada setaiap masalah secara detil didalam melakukan pekerjaan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sikap yang demikian akan

menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi yang dilakukan oleh setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

c. Berorientasi terhadap hasil

Dapat dikatakan bahwasanya bawahan itu berorientasi kepada hasil. Kondisi demikian menggambarkan bahwa orientasi hasil yang dicapai adalah yang dibentuk oleh budaya organisasi.

d. Berorientasi pada kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (team work), dimana kerja sama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Bawahan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas apabila mereka dapat bekerja sama secara tim didalam organisasi.

e. Agresif dalam bekerja

Agresif didalam bekerja saja belum cukup , ia akan dipengaruhi lagi oleh banyak variabel dan indikator perilaku lainnya, tetapi didalam hal ini agresivitas menjadi bagian yang akan menjadi salah satu faktor dari budaya organisasi.

f. Menjaga stabilitas kerja

Kesehatan yang prima akan dapat membentuk stamina yang prima juga, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (endurance) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka kita dapat mengendalikan (drive) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan. (**Tambupol 2012 : 139**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (**Rivai, 2011:165**).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (**Nuraini, 2013:97**).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (**Nitisemito 2011:183**).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut prinsip-prinsip dasar psikologi lingkungan, tata letak atau lingkungan kerja dapat menghasilkan dampak yang dramatis terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan, antusiasme terhadap tugas, dan produktivitas.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012)** indikator yang mendukung lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan

kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggalah menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut penjadwalan pekerjaan dan keterangan yang diperlukan untuk itu, akan tetapi juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja. Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif dengan membuatnya lebih efektif secara terus-menerus.

Jadi, jelaslah bahwa setiap organisasi memerlukan lingkungan kerja yang efektif agar seluruh kegiatan dapat diintegrasikan kearah pencapaian atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, organisasi tidak dapat berfungsi jika lingkungan kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut tidak efektif.

2.4.2. Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan proses. Artinya tidak serta merta terbentuk meskipun sejak semula pendiriannya telah meletakkan fondasi budaya yang mungkin didasarkan pada filsafat hidupnya, pengalamannya dan hasil-hasil yang pernah diarah dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan pelestarian oleh orang-orang yang kemudian bergabung dengan organisasi. Dalam hubungan ini sangat penting untuk memperhatikan

bahwa kelembagaan budaya tersebut haruslah sedemikian rupa sehingga usia budaya itu lebih panjang dari usia siapapun dalam organisasi. Soalnya ialah bahwa orang-orang berkepentingan seperti pemilik modal dan kelompok manajemen yang mengelola organisasi bisa saja dan pasti berubah, akan tetapi budaya diharapkan bersifat langgeng.

Kiat untuk melestarikan budaya organisasi, beraneka ragam akan tetapi pada dasarnya berkisar pada efektivitas seleksi karyawan baru, komitmen manajemen puncak, serta sosialisasi dengan harapan terjadi internalisasi dan aktualisasi. Instrumen antara lain melalui penyebarluasan berbagai cerita tentang organisasi, ritus yang biasa digunakan, simbol-simbol status, dan bahasa yang mempunyai makna penting bagi para anggota organisasi.

Keseluruhan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak kuat pada kecenderungan para anggotanya dalam menampilkan perilaku tertentu. Makin kuat budaya organisasi, makin tampak jelas keberhasilan para anggotanya melakukan penyesuaian. Kondisi ini mempermudah para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.5. Pandangan Islam Mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

2.5.1. Budaya Organisasi Dalam Islam

Allah Subhanahu Wa Ta'ala menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah Subhanahu Wa Ta'ala maha melihat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

segala sesuai dan harus berbudaya atau berperilaku yang positif. Hal ini sesuai dengan firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ
 تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya : “Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al-Baqarah : 110)

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut (Tasmara, 2010) dalam bukunya Membudayakan Etos Kerja Islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezeki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap



Hak Cipta Ditanggung 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.

individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya.

2.5.2. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (sunnatullah).

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad). Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat Al-A'rof ayat 56 yaitu :

وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ
 اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : Dan jangan lah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada Allah, dengan rasa takut dan harapan. Sesungguhnya rahmat dan harapan. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (Q.S. Al-A'rof ayat 56).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

2.5.3. Produktivitas Kerja Dalam Islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan aturan dan system mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang juga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan produktivitas perusahaan. Adapun ciri-ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengamanan khusus kepribadian ini pada kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapai kelaikan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri khusus yang dimilikinya pun berbeda-beda.
2. Banyak ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu potensi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati, ia berkerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Tinggi kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mental baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Pandangan islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabdah Nabi Shallahu'alaihi Wa Sallam yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadis diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa *"Sesungguhnya (nilai) perkerja ini tergantung pada apa yang diniatkan"* (HR. Bukhari dan Muslim).

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat-niat jga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada nilai pelakunya yang tergambar pada firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala agar kita membatalkan sedekah (amal kebujakan) dan menyebut- nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَيَسِيرَ لِي اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ
 وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ اَعْلَامِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُوْنَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaskan bahwa pandangan islam manusia harus selalu produktif.

2.6. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zama'syari (2010) melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh lingkungan Dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja** Pada PT. Kencana Sawit Indonesia surabaya. Hasil analisis Lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap produktivitas kerja** pada PT. Sinar Siak Damai Permai (SSDP) kabupaten pelalawan yang mengelola minyak sawit menjadi CPO, Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan terhadap produktivitas kerja para karyawannya.

3. Berdasarkan penelitian Primadhania (2012) yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

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.

Kerja Karyawan Pada PT.Gunung Sawit Bina Lestari .Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Ultsary (2010) **Pengaruh Budaya Oraganisasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan** pada PT. Agro Indomas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.7. Kerangka Pemikiran

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel independen (bebas) yaitu :

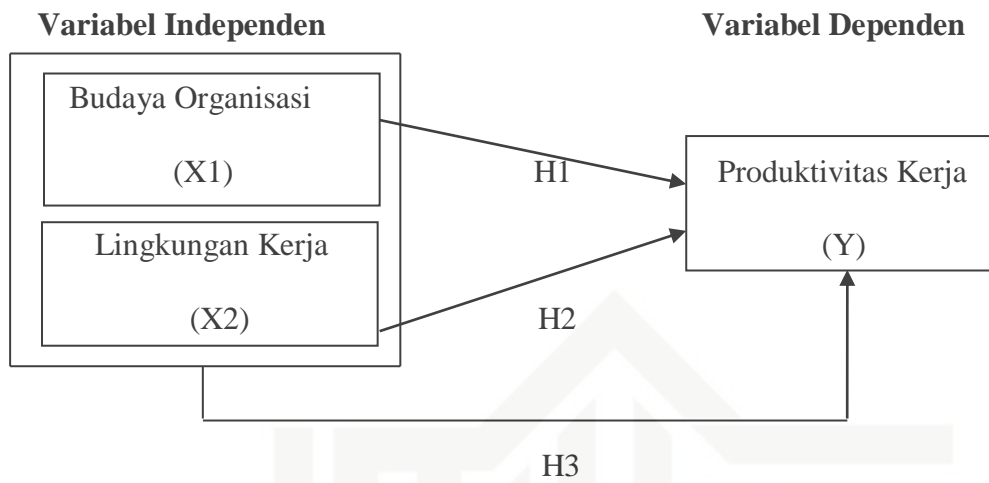
- Budaya Organisasi (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)

2. Variabel dependen (terikat) yaitu : Produktivitas Kerja (Y)

Adapun Kerangka Pemikiran pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.1. : Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap produktivitas (Y) Sumber : (Nitisetimo 2013)

Keterangan :

- a. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Palma Sejahtera Sekijang.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Palma Sejahtera Sekijang.
- c. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Palma Sejahtera Sekijang.

2.8. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 2.2.

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.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat serta termasuk sepanjang waktu (Perucci dan Hambli dalam Manahan, 2008:224)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif terhadap resiko 2. Perhatian pada masalah secara detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada semua karyawan 5. Agresif bekerja 6. Menjaga stabilitas kerja (Manahan, 2008:233)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Ventilasi atau sirkulasi udara 3. Fasilitas 4. Suhu udara 5. Kebisingan Sedarmayanti (2012)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		(Nitisemo dalam Nuraini 2013:97)		
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antra hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. (Sutrisno, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2011:211-212)	Likert

2.9. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan hipotesis, penelitian terarah melalui pengujian hipotesis (Wirawan, 2013).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang.

Diduga bahwa budaya organisasi serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang.



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