

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas

Menurut **Wibowo (2011)** Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menurut **Sutrisno (2009)** Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas sering dibandingkan dengan *standart* yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki.

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, dan *bang for the buck* sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Inputs biaya mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*).

Produktifitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik

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.

dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

Menurut **Widyastuti (2016)** produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja terhadap perusahaan. Sebagian besar organisasi melihat produktivitas sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan gaji atau upah karyawan.

2.1.1 Indikator Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2009)** untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikembangkan kepada mereka.

b. 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja serang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. 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.

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.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **indah puji (2014)** Ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan perubahan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:
 1. Tingkat pendidikan.
 2. Latihan.
 3. Motivasi kerja.
 4. Mental.
 5. Kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung yang meliputi:
 1. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
 2. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut **Tohardi (2012)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

- a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya

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.

produktivitas akan mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

b. Keterampilan

Dalam aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

c. Disiplin kerja

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

d. Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi

e. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang produktif.

f. Kompensasi

Apabila gaji/upah memadai dapat menimbulkan semangat kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan 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.

g. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Beban kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas meningkat

i. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

j. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

2.1.3 Pengukuran Produktivitas

Ada beberapa kondisi persyaratan dalam pengukuran produktivitas menurut **Gasperesz (dalam Yunarsih, 2013)** antara lain:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas, berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaiki.
- b. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, dan tabel perhitungan statistik.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut **Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009)** mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut **Hasibuan (2008)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut **Husin (dalam Hartanto, 2016)** adalah pegawai patuh dan taat melakukan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut **Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2015)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut **Sinambela (2012)** disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2010)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

a. Memenuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu di dalam standat pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tidak memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

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.

d. Tingkat absensi

Tingkat absensi yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan maka memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2009)** ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin Preventif dan disiplin korelatif:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korelatif

Disiplin korelatif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.2.3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut **Husein (dalam Hartanto, 2016)** berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

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

- a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu berkerja
- b. Berkerja sesuai dengan prosedur maupun atuar kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/ tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat. dan hampir tidak pernah absen karena sakit

2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin bawahan

Menurut **Nuraini (2013)** pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin bawahan meliputi:

- a. Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai)
- b. Suasana motivasi dan kompensasi
- c. Dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi)
- d. Struktur organisasi (unsur-unsur makro dalam pengendalian)

2.3. Kompensasi

Menurut **Ardana (2012)** kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan



atau organisasi. Sedangkan menurut **Riani (2013)** kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).

Menurut **Kadarisman (2012)** kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode tetap. Sedangkan menurut **Hasibuan (2009)** kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut **Gary Dessler (dalam Hartanto, 2016)** kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sedangkan menurut **Mondy (2008:4)** kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut **Riani (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari tiga belas faktor sebagai berikut:

- a. Jenis keahlian yang dibutuhkan
- b. Jenis bisnis
- c. Keikutsertaan dalam serikat pekerja
- d. Insentif modal vs insentif tenaga kerja
- e. Ukuran bisnis

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.

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. Filosofi manajemen
- g. Total paket kompensasi
- h. Lokasi geografik
- i. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- j. Laba perusahaan
- k. Stabilitas pegawai
- l. Perbedaan gender
- m. Kinerja dan masa kerja pegawai.

Menurut **Kadarisman (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi dari pada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.
- b. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- c. Jabatan atau pangkat. Memang salah satu pertimbangan bahwa makintinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, maka akan semakin besar kompensasi atau bals jasa yang diterima.
- d. Lama kerja. Makin lama bekerja, tentu akan mengaharapkan kompsnasi atau balas jasa yang meningkat sesuai denga lamanya karyawan bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan.
- f. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.
- g. Tawar menawar serikat pekerja. Pengaruh tawar menawar dalam kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.
- h. Lokasi geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi, juga sangat dipengaruhi oleh letak geografis perusahaan tersebut.
- i. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat klasikal, harga suatu barang sangat ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut **Mondy (2008)** tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Menurut **Kadarisman (2013)** Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan yang menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

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. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2009)** kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam kompensasi langsung dibedakan pula, diantaranya:

a. Gaji

Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut para ahli pengertian lain tentang gaji adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut **Nuraini (2013)** gaji pada umumnya dibayarkan kepada para pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai kantor serta manajer lainnya. Sedangkan **Mangkunegara (2009)** mengatakan bahwa gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan. Menurut **Hartanto (2016)** gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji, akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Upah adalah finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi yang berdasarkan kinerjanya.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan uang pensiun, fasilitas kantor, pelatihan, cuti kerja dan lain-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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut **Hasibuan (dalam Hartanto, 2016)** sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, sistem hasil (output) dan sistem borongan.

Dalam *sistem waktu*, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar jam, minggu atau bulan. Administrasi pengumpulan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanta ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur persatuan unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

Dalam *sistem hasil*, besarkan kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu pengerjaanya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang sistem penepatan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa yang besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.4. Beban Kerja

Menurut **Tarwaka (2011)** Mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (**Dhania, 2010**).

Menurut **Sopiah (2008)** beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

Menurut **Sunarso dan Kusdi (2010)** beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan. Sebagaimana beban berarti tanggungan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan balas jasa. Dengan demikian beban kerja adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

2.4.1. Indikator Beban kerja

Menurut **Putra (2012)** ada beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

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.

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **Simamora (2008)** indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Daftar susunan kerja

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.

3. Waktu standar
4. Limbahan pekerjaan

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh **Manuaba dalam (Tarwaka 2011)** menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor–faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis
- b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut Strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan 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.

2.5. Budaya Organisasi

Menurut **Robbins & Coulter (2010)** budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang diatur beresam oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Sedangkan menurut **Fahmi (2013)** budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut **wirawan (2007)** budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota yang baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi dalam melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut **Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2010)** adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi.

2.5.1. Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Wirawan (2007)** indikator budaya organisasi dibagi menjadi:

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. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menemukan respon karyawan yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota lama organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat dikebalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaa nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipengaruhi oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilaksanakan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integrasi, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan bertanggung jawab.

c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi dan kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Filsafat adalah pendaat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu. Misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi Sumber

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.

Daya Manusia, sejumlah perusahaan menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d. Kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. fungsi kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota harus etis yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi. Sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

e. Pelaksanaan Seremoseremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

f. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi meningkatkan waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah yang diingat dan diinformasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi.

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.

2.5.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut **Robert A. Baron (dalam Wibowo, 2010)** mengatakan bahwa ada karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi, suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru
- b. Stabilitas, bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan
- c. Orientasi pada orang, merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada hak individual
- d. Orientasi pada hasil, meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan
- e. Bersikap tenang, suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja yang bersifat santai
- f. Perhatian pada hal detail, dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama
- g. Orientasi pada kolaborasi, merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

2.6. Pandangan Islam tentang Penelitian

2.6.1. Produktivitas dalam Islam

Islam adalah agama yang mengakarkan pada kebajikan, islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh Karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai

semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'adu ayat 11 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَرْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ بِأَن يَأْتِيَ اللَّهُ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu sholat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

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.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil perhitungan SPSS Tahun 2018 maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja, berikut ini penjelasan tentang disiplin kerja menurut pandangan islam. Pada dasarnya sikap disiplinbekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Al-Yusuf ayat 11:

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَىٰ يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَنْصِحُونَ ﴿١١﴾

Artinya:

“sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental)mereka.

Dari penjelasan ayat di atas manusia dituntut unruk selalu selalu berusaha karena dengan usaha mereka yang sungguh-sungguh maka akan dapat merubah kondisi mereka itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana karyawan bagian pemanen yang disiplin akan mempengaruhi produktivitas kerja PT. Wanasari Nusantara.

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.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Nur'aini (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Holland Bakery Pekanbaru 2. 96 Sampel 3. 223 karyawan 4. kepeimpinan 5. Pendidikan 6. Lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kompensasi 2.Produktivitas 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,8% terhadap produktivitas kerja pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 32,2% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>
2.	Edi Putra (2010)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bangkinang Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. PT. Bangkinang Pekanbaru 2. 83 Sampel 3. 83 Karyawan 4. pendidikan 5. pelatihan 6. lingkungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kompensasi 2.Produktivitas 	<p>Kesimpulan dari skripsi ini pada variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 2,126 > t tabel 1,680, dengan demikian kompensasi dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan. Sedangkan variabel pendidikan, pelatihan dan</p>

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

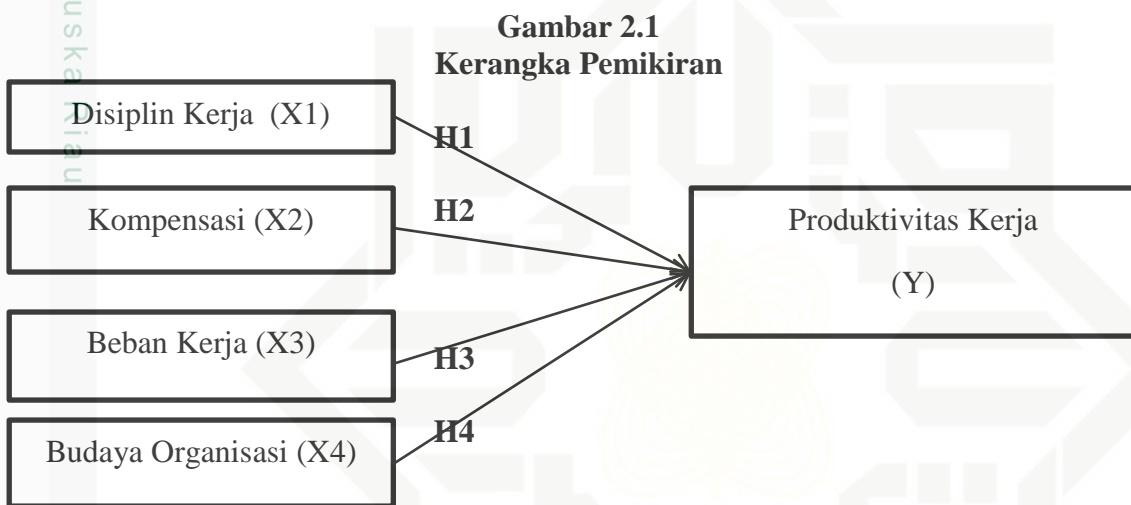
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No.	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
					lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar - 0,454 dan 0,392 < t tabel sebesar 1,680 tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian panen pada PT. Bangkinang Pekanbaru.
3.	Dyah Melya Sari (2013)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Ledokomdo di Kabupaten Jember	1.PT.Ledokomdo di Kabupaten Jember 2. 40 Sampel 3. 40 Karyawan 4. Pendidikan 5. lingkungan kerja	1.Produktivitas 2.Kompensasi 3.Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial pendidikan, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel yang paling dominan adalah varianel kompensasi.
4.	Bella Vanessa (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri batik di bandar lampung	1.industri batik di bandar lampung 2. 43 Sampel 3. 43 Karyawan 4.Kompensasi	1.Produktivitas 2. Disiplin kerja	Hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di bandar lampung.

2.8. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, di ambil kesimpulan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Wanasari Nusantara Sei Jake Nusantara Kuantan Singingi.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir sebagai berikut:



2.9. Deskripsi Konsep Operasional Variabel

Adapun deskripsi konsep operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Deskripsi Konsep Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas dapat diukur dengan membagi output dengan masukan. (Edy Sutrisno, 2010)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Edy Sutrisno, 2010)	Likert
Disiplin kerja (X1)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	1. Memenuhi semua peraturan dari perusahaan 2. Penggunaan waktu	Likert

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
	Keserasan adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2009)	secara efektif 3. Tanggung jawab dan dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Hasibuan, 2010)	
Kompensasi (X2)	kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2009)	1. Gaji pokok 2. insentif 3. Upah 4. Tunjangan uang pensiun 5. Asuransi kesehatan 6. fasilitas 7. Cuti kerja (Hasibuan, 2009)	Likert
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi Suwatno (2011)	1. Target yang dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Putra, 2012)	Likert
Budaya Organisasi (X4)	Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2010)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi (Wirawan, 2007)	Likert

2.10. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diambil penulis yaitu: **“Diduga Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pemanen Divisi Inti di PT. Wanasari Nusantara Sei Jake adalah Faktor Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Budaya Organisasi.**