



- 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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitu pun sebaliknya. (Yuniarsih, 2012)

Indeks Produktivitas didefinisikan Nawawi (2013) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya manusia yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

sebagai Indeks Produktivitas.

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Begitu pula Sutrisno (2013) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*.

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 kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja selama jam kerja atau proses produksi.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan *output* dengan *input* seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat **Siagian (2009)** bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan maksimal.

Arti sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan **(Anogara, 2009)**.

Hal penting yang perlu diketahui adalah kinerja dari seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara individu tersebut merespon kondisi atau keadaan yang mempengaruhi proses kerja karyawan itu sendiri. Beberapa konsep dan petunjuk mengenai bagaimana pemrosesan produktivitas dalam perusahaan dan bertujuan untuk mengarahkan pemikiran bahwa disetiap perusahaan atau pun organisasi terdapat variabel produktivitas yang dapat dikembangkan agar untuk dapat menciptakan budaya yang produktif.

Dari beberapa pengertian tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil yang terlihat dari

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.

keseimbangan hasil antara pengeluaran yang diperoleh dengan masukan yang diolah melalui berbagai disumber daya yang digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Nitisemito, 2010) :

a. kepemimpinan

pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas karyawannya, yang mana hal ini menunjukkan bahwa diantaranya dengan memberikan motivasi yang cukup.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

c. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya.

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Budaya organisasi

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

f. Disiplin kerja

Meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang baik tertulis maupun secara lisan.

g. Fasilitas kerja

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

h. Absensi kerja

Keabsenan dan kemangkiran karyawan ditandai dengan tidak tersedianya sementara seseorang karyawan untuk bekerja, ketidakhadiran dianggap sebagai suatu gejala mundurnya etika kerja atau sebagai akibat tekanan pemimpin terhadap kelompok-kelompok kerja yang etikanya dianggap sebagai agak kurang berkembang.

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.

i. Beban kerja

Seseorang karyawan dimanapun ia bekerja pasti menghadapi beban kerja yang merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dan menggunakan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

Suatu tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis pakai dan masih harus digunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas itu sebaiknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) energi pokok masih melimpah setelah tugas itu selesai.

j. Tingkat perputaran melimpah

Masalah pergantian tenaga kerja (*labour turn over*) merupakan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil. Dimana hal tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri.

Pergantian atau pemberhentian tenaga kerja dalam jumlah yang masih sedikit barangkali tidak terlalu terpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian tenaga kerja dalam jumlah yang banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan dapat menyebabkan macetnya operasi kegiatan perusahaan.

Sedangkan **Tohardi (2012)**, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

1. Pendidikan

2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Budaya dan etika kerja
5. Manajemen
6. Tingkat penghasilan
7. Kesempatan berprestasi
8. Beban pekerjaan
9. Lingkungan kerja
10. Teknologi

2.1.2 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya *output* (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan dari nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan dalam melakukan perbaikan produktivitas secara keseluruhannya didalam proses manajemen.

Ada beberapa kondisi persyaratan dalam pengukuran produktivitas menurut (Gaspersesz dalam Yuniarsih, 2013) yaitu:

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.

1. Pengukuran harus dimulai dari permulaan program kebaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaiki.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat didalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja maka diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil dalam suatu 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. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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.

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 Produktivitas dalam Perspektif Islam

Produktivitas menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut *input*. *Input* yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi *output* untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat.

Alangkah merugi manusia yang yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal.

Seperti sabda Rasulullah SAW: *“barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemaren maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemaren maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemaren maka ia celaka.”*

Islam melarang menyalahgunakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. Allah berfirman dalam surah Al-‘Ashr : 1-2

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Artinya: *“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”*

Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap *input* (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik. Sabda Rasulullah SAW :

“Di antara tanda bagus nya islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.”

Input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran. Allah SWT berfirman dalam surah Ar- Ra'du : 19

﴿ أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ ۚ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴾

Artinya: *”Maka apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan tuhan kepadamu adalah kebenaran, sama dengan orang yang buta ? hanya orang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran ”.*

2.2 Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi akan membentuk sikap dari para anggota organisasi dalam mengerjakan tugasnya. (Wirawan, 2013) “setiap (organisasi) mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok”, pernyataan tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap perilaku anggota dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (**Robbins, 2010**).

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. (**Wirawan, 2013**) budaya organisasi adalah 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 barang, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi dan mendapat perhatian khusus dalam manajemen organisasi. (**Wirawan, 2013**) mengemukakan peran budaya organisasi antara lain:

1. Identitas organisasi. budaya organisasi menggambarkan satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Menyatukan organisasi. budaya organisasi merupakan lem normative yang merekat unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Isi

budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

3. Reduksi konflik. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya. Misalnya dalam budaya organisasi yang demokratis, musyawarah atau voting merupakan cara untuk menyelesaikan perbedaan atau konflik.
4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada anggota organisasi atau kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana cara mencapainya.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Kinerja organisasi. budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

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.

8. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard (1999) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
9. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsisten efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.
Dan terdapat pula banyak keuntungan apabila suatu perusahaan mempunyai budaya yang kuat: **(Rachmawati, 2014)**

1. Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya, perusahaan memberi hadiah kepada karyawan yang tidak pernah terlambat sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah, muncul sikap dan perilaku disiplin.
2. Budaya perusahaan memberi arah pengembangan bisnis. Adanya penggalian atau evaluasi terhadap visi, misi dan struktur. Maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
3. Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreatifitas.
4. Budaya yang dinamis, kreatif memberikan jaminan tumbuh kreatifitas pada semua level, maka karyawannya, akan bergerak maju dan tidak terjebak pada aktivitas rutin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.
6. Budaya perusahaan akan memotivasi karyawan akan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan maka tanggung jawab moral akan terjamin, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung jawab bersama. Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terikat erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

Adapun fungsi utama dari adanya budaya organisasi menurut **(Tika, 2010)** adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, dengan dilebarkannya mekanisme kontrol didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya dan dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku bagi para karyawan, fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi, masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan, fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan 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.

9. Sebagai alat komunikasi, budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-rindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam organisasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi, budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukam adaptasi oleh anggota pimpinan organisasi, dengan demikian pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebenaran masa lalu.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (**Robbin dalam Tika, 2010**) menyatakan ada sepuluh (10) karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif
2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko
3. Pengarahan
4. Integritas
5. Dukungan Manajemen
6. Kontrol
7. Identitas

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.

8. Sistem imbalan

9. Toleransi terhadap konflik

10. pola komunikasi

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (**Umar, 2012**) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh herarki kewenangan yang formal, kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2.4 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut (**Rivai, 2010**) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Pola-pola yang dipandu oleh norma

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. Nilai-nilai, dan
- c. Kepercayaan yang ada dalam diri individu

2.2.5 Audit Budaya Organisasi

Budaya organisasi perlu diketahui dan dianalisis untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, untuk meningkatkan kinerja organisasi, budaya organisasi harus dibentuk sekondusif mungkin, sehingga budaya organisasi menciptakan motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja setiap anggota organisasi. motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja anggota organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi.

Selain mempunyai pengaruh positif, budaya organisasi juga mempunyai dampak negatif di dalam suatu organisasi. dampak negatif tersebut malfungsi. (Wirawan, 2008) menjelaskan “malfungsi budaya organisasi adalah tidak dilaksanakannya norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat, atau kode etik organisasi oleh anggota organisasi”. tidak berfungsinya budaya organisasi ditandai dengan kualitas kerja yang buruk, komitmen organisasi yang rendah, bekerja dibawah kapasitas, absentisme yang tinggi, pindah kerja, kecelakaan kerja yang tinggi, kesehatan kerja yang rendah, stress kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja rendah.

Audit budaya organisasi dapat mencegah malfungsi budaya organisasi. audit budaya organisasi adalah salah satu cara untuk mencegah malfungsi budaya organisasi dengan mengukur aplikasi dimensi budaya organisasi dalam aktivitas organisasi dan mengukur ketercapaian tujuan organisasi. dan adapun elemen-elemen budaya organisasi yang harus diukur dalam audit budaya organisasi yaitu:

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.

1. Sebab-sebab dari problem-problem, merupakan indikator-indikator untuk mengukur permasalahan yang sedang dialami organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain, tuntunan kerja, hubungan interpersonal ditempat kerja, dukungan dan hambatan kerja, dan lingkungan kerja fisik.

2. Hasil akhir (*outcome*), meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kinerja. Kinerja mengukur persepsi individual karyawan apakah mereka bekerja secara efektif dengan kapasitas yang penuh.
- b. Komitmen organisasi. komitmen organisasi mengindikasikan kepuasan karyawan dengan profil karirnya dalam organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja bagi organisasi.
- c. Ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja mengukur kepuasan menyeluruh mengenai pekerjaan dan manajemen serta upah dengan hubungan teman sekerja.
- d. Hasil audit organisasi adalah informasi mengenai budaya organisasi dimana digunakan untuk menyusun rencana perbaikan aplikasi atau penerapan budaya organisasi dalam aktivitas karyawan.

2.2.6 Budaya Organisasi dalam perspektif Islam

Upaya untuk meningkatkan budaya organisasi belum didukung oleh program-program yang terarah dan terencana yang ditunjukkan untuk peningkatan keimanan dan ketaqwaan pada Tuhan Yang Maha Esa. Budaya organisasi hendaknya mencerminkan keseimbangan antara manusia dengan manusia lainnya, dengan alam

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.

dan dengan Penciptanya, sebagaimana bunyi surah Al-Baqarah ayat 201 yang berbunyi:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya: "Dan diantara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka".

Dalam islam, umat dituntut untuk minta tolong pada Allah dan mengakui keterbatasan dirinya. Apabila manusia rajin bekerja dan berupaya, ia akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, keras kemauan dan tidak cepat putus asa. Sementara itu, individu terus menerus berdo'a dan meminta tolong atas ridhoNya, agar usahanya membuahkan hasil. Al-Qur'an surah at Taubah ayat 105 menjelaskan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :Dan katakanlah "Bekerja 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 danyang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu yang telah kamu kerjakan."

Ayat diatas diisyaratkan Allah agar umat Islam beraktivitas (kerja) untuk dunia dan akhiratnya, untuk dirinya dan bangsanya.

2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Budaya juga memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan motivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai bersama membuat orang merasa

baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus terhadap perusahaan. Budaya dan nilai-nilai perusahaan, suasana organisasi manajerial berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. (Fathoni, 2006)

Dengan memperhatikan bahwa setiap organisasi merupakan satuan yang bersifat khas dan memiliki jati diri sendiri, dan dibedakan oleh budaya yang dianutnya, dapat dipastikan bahwa kelompok pemimpin dalam organisasi ingin budaya tersebut berfungsi dengan baik, untuk menjamin keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran, termasuk tujuan sasaran para anggotanya. Maka jelaslah bahwa berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak yang positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas (Siagian, 2009).

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas kerja lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja atau pun produktivitas akan lebih mudah.

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.



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 diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (**Sedarmayanti, 2009**).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang ada didalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Lingkungan kerja suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Peran pimpinan dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Oleh karena itu membentuk dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2011**).

Menurut **NitiseMITO (2010)** lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam

perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Suyonto (2012) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas kerja lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja atau pun produktivitas akan lebih mudah.

Peran pimpinan dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis **Priansa (2011)** yaitu:

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.

1.

Faktor Lingkungan Fisik

Faktor Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a. Rancangan Ruang Kerja
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja.
- d. Tingkat *visualprivacy* dan *acuasticalprivacy*

2.

Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan meliputi:

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, keduanya lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang

kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013):

1. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih gairah dalam bekerja. Mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaannya melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Penyediaan kamar kecil/ kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat,

kebisingan yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi karyawannya.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

1. Penerangan /pencahayaan cahaya ditempat kerja

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperaturnya/suhu diudara ditempat kerja

3. Kelembapan ditempat kerja

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

5. Kebisingan ditempat 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
 - b. Intensitas kebisingan
 - c. Frekuensi kebisingan
6. Getaran mekanis ditempat kerja
- Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu dalam hal:
- a. Konsentrasi kerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
7. Bau yang tidak sedap ditempat kerja
 8. Tata warna ditempat kerja
 9. Dekorasi ditempat kerja
 10. Musik ditempat kerja
 11. Keamanan ditempat kerja

2.3.4 Lingkungan kerja dalam perspektif Islam

Lingkungan kerja yang baik fasilitas kerja yang lengkap membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, karena salah satu faktor yang paling penting adalah kebersihan ditempat 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.

Dengan lingkungan kerja yang bersih akan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan karyawan, dimana karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang bersih.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنت لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Dan dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran 159 :

Artinya : *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Lingkungan yang baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada

keadaan suatu kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik lagi. Menurut **(Suwanto, 2009)** bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekadar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berfikir dalam pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Purwaningsih (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Metecn Semarang	X1:Kompensasi X2:Lingkungan Kerja Y:Produktivitas Kerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
2	M. Muzaini (2013)	Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SPC Rohil	X1:Budaya Organisasi Y:Produktivitas kerja	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Fitrotul Ilmiyah (2015)	Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trubus Alam Malang	X1: Budaya Organisasi, X2: Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Aristo Ongi (2015)	Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Nusa Halmahera	X1: Budaya organisasi X2: Motivasi Y: Produktivitas	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
5	Swabdo Sinaga (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MUPS pelalawan	X1: Lingkungan kerja Y: Produktivitas kerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

Sumber:Skripsi dan Jurnal

- 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.

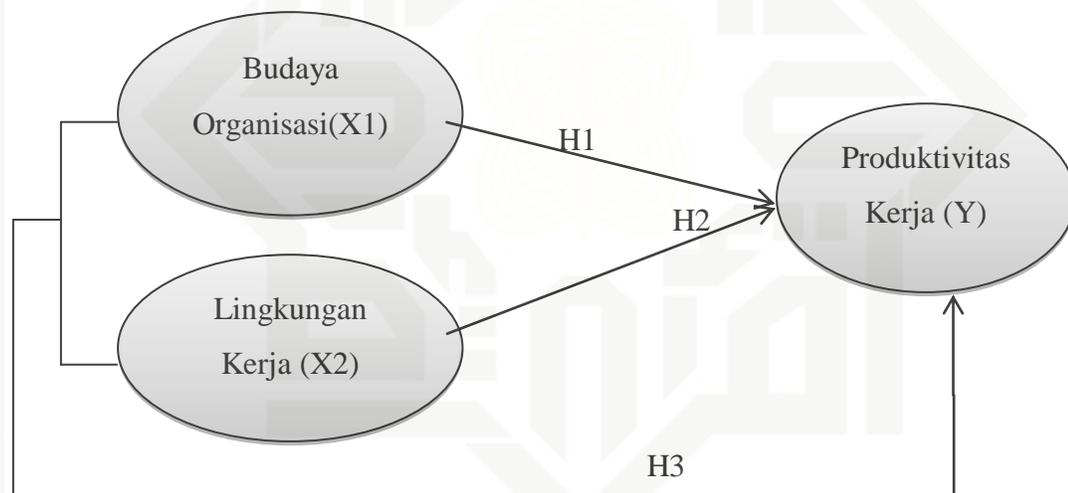
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Bedasarkan perbedaan dengan penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang diteliti adalah dari variabel X1 dan X2 peneliti mengambil Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta variabel Y adalah Produktivitas Kerja serta tempat lokasi yang peneliti teliti ialah PT.Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Mill bertempat di Kandis Km 82 kabupaten siak.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan terkaitan antar variabel, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran seperti yang tersaji dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran penelitian Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Fathoni (2011) dan siagian (2009) dan Suwanto (2009)

2.6 Hipotesis

Dari uraian permasalahan diatas dan didukung oleh teori yang telah dikemukakan, maka dapat diambil suatu kesimpulan berupa hipotesis yaitu:

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.

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan pada PT. Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Mill Kandis Kabupaten Siak

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan pada PT. Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Mill Kandis Kabupaten Siak

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan pada PT. Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Mill Kandis Kabupaten Siak

2.7 Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen, yaitu:

1. Variabel Terikat (*dependen*): Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel Bebas (*independen*):
 - a. Budaya Organisasi (X_1)
 - b. Lingkungan Kerja (X_2)

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka defenisi Konsep dan Defenisi Operasional Variabel serta indikator dalam penelitian ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber daya manusia yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>) (Nawawi, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009)	Likert
Budaya Organisasi(X1)	nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keleluasaan bekerja 2. Toleransi organisasi terhadap resiko 3. Kejelasan sarana dan harapan 4. Upaya organisasi demi koordinasi 5. Dukungan organisasi 6. Komitmen karyawan 7. Toleransi terhadap konflik 8. Pola komunikasi (Umar,2012)	Likert
Lingkungan kerja (X2)	semua yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kebersihan, musik, kebisingan, bau yang tidak sedap dan lain-lain. (Nitisemito, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi 5. Bising 6. Getaran Mekanis 7. Bau yang tidak sedap 8. Tata warna 9. Dekorasi 10. musik 11. Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti, 2009)	Likert