

## BAB II

### Telaah Pustaka

#### 2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Kasmir (2015 : 172)** Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya atau kuantitatif (**Nawawi, 2010 : 37**). Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajemen yaitu meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting agar perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

#### 2.2 Produktivitas Kerja

##### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno (2011 :207)** produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input, semakin besar produksinya, maka semakin besar produktivitasnya. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah

ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik (Tohardi 2007 : 35). Produktivitas karyawan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok, harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2007 : 12) produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik ( barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input, pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi masukan selama periode tertentu atau

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

L. Greenberg (dalam Sinungan, 2007 : 12).

Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan variabel, dan produktivitas dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, prestasi (kemampuan & motivasi) dan teknologi.

Peningkatan produktivitas dapat berpengaruh terhadap berbagai bidang, diantaranya :

1. Meningkatkan laba perusahaan
2. Peningkatan pendapatan karyawan
3. Meningkatkan pendapatan negara (pajak)
4. Harga pokok menjadi lebih rendah
5. Harga jual dapat diturunkan
6. Hasil produksi menjadi lebih tersebar

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7. Lebih banyak konsumen yang dapat menikmati
8. Perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif
9. Menimbulkan lebih banyak waktu senggang
10. Meningkatkan kemakmuran dan ketahanan negara

### 2.2.2 faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skills*)
3. Kemampuan (*Abilities*)
4. Sikap (*Attitudes*)
5. Disiplin (*Behaviors*)

Menurut **Ravianto (dalam Sutrisno : 2011, 209)** produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. **Simanjutak (dalam Sutrisno, 2011 : 209)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

#### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan

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.

benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan fisik dan mental karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan yang terjalin baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Adapun **Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2011 : 211)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan terlaksana secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2011 : 211) yaitu :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan menghadapi tantangan dan harapan.

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.

## 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

## 6. Efisiensi

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

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Ada tiga aspek utama yang perlu di tinjau dalam menjamin produktivitas tinggi, yaitu : aspek kemampuan manajemen, tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan (**Sutrisno, 2011 : 211**).

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lingkungan tidak pernah kekurangan definisi. Benang merah yang menghubungkan adalah pertimbangan atas faktor diluar organisasi itu sendiri. **Alex Nitisemito ( dalam Nuraini, 2013: 97)**, mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. **Isyandi (dalam Nuraini 2013 : 97)** lingkungan kerja adalahsesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan **Agus Ahyari (dalam Nuraini 2013 : 98)**. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (**Sedarmayanti, 2009 : 21**).

### 2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (**Sedarmayanti, 2009 : 21**). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berupa lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dapat disebut lingkungan

kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja didalamnya baik tingkat atas maupun tingkat bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hari dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (**Ashar S. Munandar, 2008 : 80**).

**Schultz (dalam Ashar S. Munandar, 2008 : 30)** mengajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan mulai dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon (pendek) dan tanaman, kasa jendela yang rendah, lemari-lemari pendek dan rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya kegiatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan utama dalam kantor

#### 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.



pemandangan alam ini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi.

Jenis-jenis lingkungan kerja secara umum ada dua yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektifitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang sangat bersih, rapi, aman dan sehat akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja meliputi :

a. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan dalam bekerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ashar S. Munandar (2008 : 83) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Iluminasi (penerangan)

Kadar cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai

penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari iluminasi adalah distribusi dari cahaya dalam kamar dan daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberikan penerangan cahaya pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata.

Silau ditempat kerja dapat diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diletakkan pada luar bidang pandangan pekerja. Cara lain ialah dengan memberi semacam kelep topi (*visor*) atau pelindung mata (*eyeshades*). **Suyatno (dalam Anshar S. Munandar, 2008 : 82)** secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau di ruangan tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihindari:

- a. Jangan ada sumber cahaya yang ditempatkan pada bidang visual dari operator.
- b. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai diruangan kerja.
- c. Penyaringan harus sedemikian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
- d. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari 30°.
- e. Jika sudut terpaksa kurang dari 30°. Karena ruangan yang besar, lampunya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
- f. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis pandang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, dibawah area pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan sampai terjadi dalam bidang visual.
- g. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya dihindari.

Kecerahan (*luminance*) merupakan suatu permukaan yang memancarkan sinar atau memantulkan sinardari sumber cahaya. **Schultz**

## 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.

(dalam Ashar S. Munandar, 2008 : 84) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang *uniform* pada daerah kerja untuk menghindari silau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

## 2. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah pada penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.

## 3. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi:

1. Timbulnya perubahan fisiologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
2. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejateraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrim bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sepi.

## 4. Musik dalam bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan

tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan mendukung suasana kerja yang baik dan meningkatkan semangat kerja serta produktivitas kerja perusahaan pun meningkat.

**Sedarmayanti (2009 : 22)**, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah 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.

## 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. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja ialah dengan adanya satpam (*security*).

## 3. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada pada tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Ahyari (dalam Nuraini 2013 : 98)** bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

## 1. Kondisi kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai bahwa

#### 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.

penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## 2.4 Stress Kerja

### 2.4.1 Pengertian Stress

Menurut **Veithzal dan Deddy Mulyadi(2010 : 307)**, stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.**Robbins dan Judge (2011 : 368)** stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu



## 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.

pendekatan untuk menghadapi stress diterapkan. **Mangkunegara (2011 : 157)** stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (**Handoko, 2011 : 200**).

Stress merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya (**Moorhead dan Griffin, 2013 : 175**). Terdapat dua jenis cara menghadapi stress:

1. *Problem-focused coping* yaitu tindakan yang diambil oleh seorang individu untuk menghadapi orang, situasi, atau peristiwa yang penuh tekanan. Cara ini merujuk pada tingkatan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stress.
2. *Emotion-focused coping* yaitu tindakan yang diambil oleh seorang untuk memperingan emosi yang penuh tekanan. Tindakan berpusat pada menghindari atau melarikan diri dari seseorang, masalah atau peristiwa. Cara ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan.

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2014 : 300**). Stress yang tidak

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luarnya. Tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. **Fahmi (2014 :256)**, stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ia akan berdampak pada kesehatannya.

Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal merugikan perusahaan dapat diatasi. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (**Hasibuan, 2009 : 204**). Orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sifat yang tidak kooperatif.

Menurut **Selye (dalam Moorhead dan Griffin, 2013 : 176)** , berdasarkan jenisnya stress ada dua yaitu eustress dan distress, eustress adalah stress yang mengarah pada kebaikan seperti menimbulkan motivasi dan semangat dalam bekerja, stress apabila dikelola dengan baik dapat berakibat positif terutama jika individu menganggap bahwa tempat yang diberikan dianggap sebagai tantangan.

Dampak positif stres, antara lain sebagai berikut :

1. Dapat membuat seseorang yang mengalami stress menjadi lebih kreatif
2. Baik untuk sistem ketahanan tubuh
3. Membuat lebih sehat dengan rajin berolahraga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Menjaga orang-orang terkasih seperti anak dan keluarga
5. Membuat seseorang menjadi lebih termotivasi

Sedangkan distress adalah stress yang mengarah pada keburukan hal-hal yang negatif.

Tanda-tanda distress yaitu:

1. Tanda-tanda suasana hati (*mood*)
  - a. Menjadi *overexcited*
  - b. Cemas, merasa tidak pastidan sulit tidur pada malam hari
  - c. Menjadi mudah bingung, gugup dan lupa
  - d. Menjadi sangat tidak enak dan gelisah
2. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*)
  - a. Jari-jari dan tangan gemetar
  - b. Tidak dapat duduk diam dan berdiri di tempat
  - c. Mengembangkan *tic* (gerakantidak sengaja) dan kepala mulai sakit
  - d. Otot menjadi tegang dan kaku
3. Tanda-tanda organ dalam badan (*visceral*)
  - a. Perut terganggu dan jantung berdebar kencang
  - b. Banyak berkeringat dan merasa akan pingsan
  - c. Mengalami kedinginan dan wajah menjadi panas
  - d. Mulut kering
  - e. Mendengar bunyi berdenging dalam kuping
  - f. Mengalami 'rasa akan tenggelan' dalam perut (*sinking feeling*)

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.

## 2.4.2 Penyebab Stress

Prestasi karyawan yang stress pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri. Pada umumnya seseorang mengalami stress karena adanya kombinasi dari berbagai stressor. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stress pada karyawan tergantung bagaimana reaksi mereka terhadap stress tersebut.

Menurut **Fahmi (2014 : 258)**, faktor penyebab stress terdiri dari dua bagian antara lain yaitu :

1. Stress karena tekanan dari dalam (*internal factor*)
2. Stress tekanan dari luar (*external factor*)

Menurut **Moorhead dan Griffin (2013 : 179)**, faktor-faktor umum penyebab stress ada 3 yaitu:

1. Faktor stress dari organisasi

Berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stress, seperti tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal.

2. Faktor stress dari individu

Persoalan keluarga, persoalan ekonomi, stress dari masalah pribadi individu sendiri.

3. Stress dari lingkungan

Seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan perubahan teknologi.

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 **Mangkunegara (2011 : 157)**, faktor-faktor penyebab stress karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Waktu kerja yang terlalu mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah dan iklim kerja yang tidak sehat
4. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
5. Konflik kerja
6. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Sedangkan menurut **Handoko (2011 : 200)** ada dua kategori penyebab stress yaitu *on the job* (dalam instansi) dan *off the job* (diluar instansi).

*Stress on the job* adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan didalam perusahaan atau didalam melaksanakan pekerjaanya.

Penyebab *stress on the job* :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang tidak bagus
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidakmencukupi untuk melaksanagn tanggung jawab
6. Kemenduaan peranan
7. FrustrasiKonflik antara pribadi dan kelompok.
8. Perbedaan nilai-nilai instansi dan 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.

Stress *offthe job* adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan dari luar perusahaanya. Penyebabnya antara lain:

1. Kekuatan finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
6. Masalah pribadi lainnya seperti kematian anak/ sanak keluarga dan sebagainya

Faktor-faktor penyebab stress karyawan (**Hasibuan, 2009 : 204**) yaitu :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Pembangkit stress terdiri dari :

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan
2. Peran individu dalam organisasi
3. Pengembangan karir
4. Hubungan dalam pekerjaan
5. Struktur dan iklim organisasi
6. Tuntunan dari luar organisasi

## 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.

## 7. Ciri-ciri individu

Indikator stress kerja menurut **Cooper (Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2010**

**: 314)** dapat dilihat dari :

1. Kondisi pekerjaan, dapat dilihat dari :
  - a. Beban kerja yang berlebihan
  - b. Jadwal kerja
2. Stress karena peran, dapat dilihat dari :
  - a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor Interpersonal, dapat dilihat dari :
  - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang kurang baik
  - b. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan Karir, dapat dilihat dari :
  - a. Promosi jabatan yang lebih rendah/tinggi dari kemampuannya
  - b. Keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi, dapat dilihat dari :
  - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
6. Tampilan rumah pekerjaan, dapat dilihat dari :
  - a. Masalah pribadi

### 2.4.3 Manajemen Stress

Efek dan stress banyak dan bervariasi. Beberapa efek tentu saja yang bersifat positif, seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan

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.

individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stress bersifat merusak, kontraproduktif dan bahkan secara potensial berbahaya.

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stress bertujuan untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis.

Usaha-usaha dalam manajemen stress ( **Munandar, 2008: 401**) yaitu:

1. Mengubah faktor-faktor dilingkungan agar tidak merupakan pembangkit stress.
2. Mengubah faktor dalam individu.

Teknik-teknik yang dilakukan dalam manajemen stress (**Munandar, 2008 : 401**) yaitu:

1. Kerekayasan organisasi
2. Kerekayasan kepribadian (peningkatan kecakapan dalam perubahankebutuhan nilai-nilai)
3. Teknik penenganan pikiran
4. Teknik penenganan melalui aktivitas fisik

Berbagai langkah yang diambil untuk membantu para karyawan mengatasi stress yang dihadapi (**Siagian, 2014 : 302**) yaitu:

1. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.



## 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. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi para bawahannya.
4. Melatih para bawahan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dan kondisi kerja dapat dielakkan
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

Jelas bahwa meskipun stress dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, stress perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stress itu berada pada tingkat yang dapat diatasi oleh karyawan

secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan

## 2.5 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan **Ahyari (dalam Nuraini, 2013 : 98).**

### 2.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stress kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stress kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja **(Robbins dan judge, 2011 :369).**

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.



## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Konsep-konsep tentang produktivitas dari luar Islam berorientasi kepada materi dan dunia semata serta menjauhkannya dari nilai-nilai ilahiyah. Sedangkan konsep Islam adalah penggabungan keduanya (material dan spritual). Konsep Islam mampu menembus dimensi insaniyah sekaligus dimensi ilahiyah. Karena Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah-masalah vertikal saja, melainkan juga membahas masalah yang sifatnya horizontal. Islam adalah agama syamil (komplit), yang mengurus semua aspek kehidupan manusia.

Islam merupakan agama amali, agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna dan syumuli, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah karya ataupun produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, produktivitas di sini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyah), yang di dalamnya kita dituntut untuk melakukan hal itu. Islam sangat memandang positif terhadap produktivitas manusia. Islam menjunjung tinggi nilai kerja, ketika umumnya masyarakat dunia menempatkan kelas eksekutif dan militer sebagai posisi yang tinggi. Islam menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan, pedagang, pengrajin, dan tukang sebagai profesi yang mulia. Akan tetapi dalam Islam produktivitas tidak sekedar pada bentuk kerja atau aktifitas semata. Karena kerja tidak murni perkara profan (prilaku duniawi), bukan sekedar menghasilkan uang, bukan juga semata-mata untuk menepis gengsi

**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.

agar terlepas dari tuduhan sebagai pengangguran. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
 عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya, serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Allah memberitakan kepada mu apa yang telah kamu kerjakan’ ”. (Qur’an surah at Taubah ayat 105)*

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini.

Demikian pentingnya usaha mencari nafkah, sehingga Rosulullah menyatakannya sebagai sebuah kewajiban bagi setiap muslim, artinya ketika seseorang tidak berusaha untuk menjadi produktif, maka selama itu pula ia menanggung dosa (melalaikan kewajiban yang seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya).

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja sertalingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya.

## 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.

Suasana kerja akan akanberbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapatmenikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya.

Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yangbegitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidakkebakapan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangatmenentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungankerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras,namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakansaat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akanmenciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namundengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasanalingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yangsangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalamAl-Qur'an surat Ali Imran: 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemahlembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhatiassar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena ituma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, danbermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabilakamu telah membulatkan tekad, Maka

*bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (Qur'an surah Ali-imran : 159)*

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stress Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt.

Berhubungan dengan stres kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa

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 dimiliki UIN Suska Riau  
 Institut Islamiah Jember  
 Journal of Islamic Studies of Sultan Syarif Kasim Riau

telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. **Selye** menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai persepsi dan reaksi emosional yang berbeda dalam menghadapi stres.

Berdasarkan jenisnya, **Selye** membagi stres menjadi dua, yaitu:

1. **Eustres**; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya : “Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan adakemudahan” (5) “Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan” (6) (*Qur’an surah Al-Insyirah : 5 & 6*)

2. **Distres**; yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif. Distres bersifat negatif. Hal ini dijelaskan dalam Qs. Al Isra’ ayat 83

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ ۗ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا ﴿٨٣﴾

Artinya: “Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa” (*Qur’an surah Al-Isra : 83*)

Jadi, mengatasi stress dalam islam adalah dengan beriman kepada Allah, kesadaran berkelompok, memperbanyak bersedekah, bersangka baik terhadap Allah SWT, tawakkaldansabar.

#### 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

Adapun tabel 2.1 penelitian terdahulu dijadikan sumber referensi bagi penulis, yang terkait dengan variabel penelitian ini adalah :

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Vol
1.	Dita Tri Pamungkas 2017	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja studi kasus pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Semarang.	Metode kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, uji signifikan (uji t dan uji F).	Lingkungan kerja fisik berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi kerja.	Vol. 1. No 2
2.	Swandono Sinaga 2016	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.	menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Tingkat korelasi sebesar 0,804 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat atau terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	Vol. 3. No 2
3.	Encep Saefullah	Pengaruh beban kerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil perhitungan statistik untuk uji t	Vol. 15

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Vol
	2017	dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Venia Agape Indonesia.	dengan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, uji validitas, uji t (parsial) dan uji F (simultan).	hitung $2.029 > t$ tabel 2,009 yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. F hitung lebih besar dari F tabel 3,19 sesuai dengan dasar	No 2
				pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.	
4.	Sinta Yulis Salistera 2013	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada <i>Production Plant</i> PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Citeureup.	Menggunakan metode regresi linear sederhana.	Lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja 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.

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Vol
5.	Agustin Ana Desmonda 2016	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda.	Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda.	Uji serentak (uji F) dengan tingkat kepercayaan 95% produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance membuktikan bahwa secara serentak variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).	Vol. 4 No 4

## 2.8 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah sesuatu yang dijadikan objek oleh peneliti untuk diteliti.

Jenis variabel penelitian terbagi 2:

1. Variabel bebas (*Independen*) adalah yang mempengaruhi (X). Yaitu :

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stress Kerja

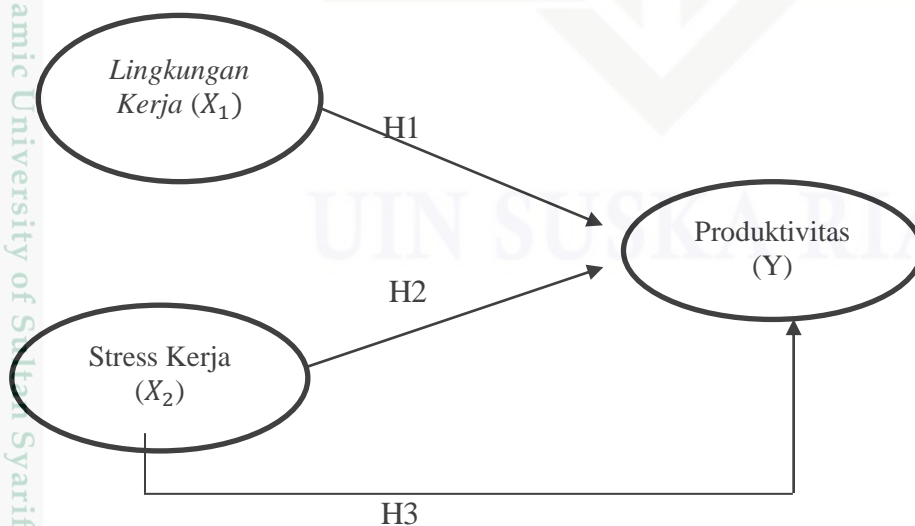
2. Variabel terikat (*dependen*) adalah yang dipengaruhi (Y)

Y = Produktivitas Karyawan

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya produktivitas kerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah gambar 2.1 kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Produktivitas(Y).

Sumber : Ahyari (dalam Nuraini, 2013 : 98) & Robbins dan Judge (2011 : 369).

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji atau dibuktikan (Hasan, 2008 : 140). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari kabupaten Kuantan Singingi .

H2 : Diduga stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari kabupaten Kuantan Singingi.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari kabupaten Kuantan Singingi.

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.

## 2.11 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2** Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	Output per unit, atau output dibagi input atau rasio antara output dengan input semakin besar produksinya, maka semakin besar produktivitasnya. (Edy Sutrisno, 2011 : 207)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu. 6. Efisiensi (Edy Sutrisno, 2011 : 211)	Likert
2	Lingkungan kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Alex NitiseMITO (dalam T. Nuraini, 2013 : 97)	1. Tersedianya fasilitas kerja 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja antar karyawan Ahyari (dalam T. Nuraini, 2013 : 98)	Likert
3	Stress kerja (X2)	Suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Veithzal dan Deddy Mulyadi (2010 : 307)	1. Kondisi pekerjaan 2. Stress karena peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karir 5. Struktur organisasi 6. Tampilan rumah pekerjaan Veithzal dan Deddy Mulyadi (2010 : 314)	Likert