

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berperan sangat penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan. **Edwin B. Flippo (2010)**, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Hasibuan (2009)**, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu agar terwujudnya tujuan perusahaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktivitas. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.



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.

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat, dan teknologi. Secara umum, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut **Sjafri dan Aida (2007)** produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam priode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Anoraga (Tjutju, Suwatno, 2009)**, menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada sepuluh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah menurut **Anoraga (Tjutju, Suwatno, 2009)** :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik (kompensasi)
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Lingkungan dan suasana kerja yang baik
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
8. Kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja, dan
9. Disiplin kerja yang keras

Menurut **Siaga** yang dikutip oleh **Sutrisno (2009)** mengemukakan faktor-faktor keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah :

1. Perbaikan terus-menerus

Seluruh komponen organisasi harus harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen muktahir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntunan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun tugas penunjang, dalam organisasi. Suatu organisasi yang mendapat penghargaan, penghargaan itu di berikan bukan hanya keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan



tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dalam memberdayakan manusia terdapat beberapa strategi, yaitu :

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia
- b. Manusia mempunyai hak yang bersifat asasi dan tidak ada termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.
- c. Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia termasuk
- d. Penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.
- e. Perkarya mutu kekayaan, mencakup paling sedikit lima hal. Yaitu :
 penyeliaan yang simpatik, pekerjaan yang menantang, sistem imbalan yang efektif, kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan sistem umpan balik.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang berdekatan dengan karyawan dimana

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.

lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk fokus lingkungan kerja.

Dan adapun 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.

Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. **Nitisemito (2008)**.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan, maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut **Sedarmayati (2009)**, lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

langsung berhubungan dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, dan sirkulasi udara.

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 diatas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. (Munandar, 2008).

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

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. Ruang Gerak

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

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja pada karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Ventilasi yang cukup pada gedung

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) Penggunaan kipas angin yang memadai aliran udara yang baik
- 3) Penggunaan AC (*Air Conditionar*)
- 4) Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembapan udara

4. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik di pengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benerang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain :

- 1) Terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- 2) Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemusatan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibatnya dari tingkat bising yang tinggi adalah sebagai berikut :

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

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 **Sedarmayanti (2009)**, salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

7. Musik

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira, namun ada beberapa kasus dimana musik diperdengarkan bahkan menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan. Maka para manajer harus memperhatikan betul musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai 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.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

1) Pelayanan bagi karyawan

Bagi karyawan sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

- a. Adanya kantin dan kafetarian
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

2) Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktivitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan anatar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua oekerjaan dapat diselesaikan dalam waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen memperdulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan meimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performansi yang dihasilkan tentu akan maksimal, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja akan dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antara anggota team, maka yang akan tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. (Setiawan, 2014), mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka menimbulkan rasa semangat kerja dan akan meningkatkan produktivitas.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2009)**, mengatakan bahwa kompensasi bahwa perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang refleksi dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Salah satu fungsi manajemen yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik organisasi maupun karyawan. Bagi karyawan penentuan tingkat paling penting karena upah atau gaji sering kali merupakan alat-alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Agar memberikan kepuasan bagi semua pihak, akan tetapi kompensasi yang diberikan haruslah memadai. Tanpa kompensasi yang memadai pegawai atau karyawan yang ada

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.

sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.(Sutrisno, 2009).

1. Ikatan kerjasama

Dengan memberikan kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama antara pemimpin dan karyawan. Apabila karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, maka pimpinan akan memberikan kompensasi yang memadai sesuai perjanjian masing-masing.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapatb kebutuhan fisik, status sosial sehingga karyawan merasa puas dengan jabatan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar, maka manajemen akan mudah memotivasi karyawan.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

6. Disiplin

Dengan memberikan kompensasi sangat besar, maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik, dan karyawan akan menyadari dan bertanggung jawab atas tugasnya.

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. Pengaruh serikat kerja

Dengan memberikan kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat kerja akan dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi dengan pekerjaan.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi diatur oleh undang-undang maka intervensi dari pemerintah dapat terkendali.

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

1. Gaji

Ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekwensi diri kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Upah

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

3. Insentif

Ialah imbalan yang langsung dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji yang merupakan kompensasi yang berdasarkan kinerja.

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.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Sutrisno,2009) antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih baik dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih kecil dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat maka tingkat kompensasi semakin kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas baik maka kompensasi akan semakin besar, dan jika produktivitas buruk, maka kompensasi sedikit.

5. Biaya hidup

Apabila biaya hidup tinggi maka tingkat kompensasi semakin tinggi, dan apabila biaya hidup rendah maka kompensasi relatif kecil.

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.

6. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, maka kompensasi lebih besar, sebaliknya jika karyawan yang memiliki jabatan rendah, maka kompensasi akan kecil.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan dan pengalaman kerja lebih lama, gaji balas jasanya akan semakin besar, sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja juga kurang, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

8. Kondisi perekonomian

Apabila kompensasi nasional sedang maju, maka tingkat upah dan kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju, maka kompensasi relatif rendah.

9. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko kecil, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

10. Pemerintah dan Undang-Undang Kepres

Pemerintah dengan undang-undang kepres telah menetapkan besarnya upah dan balas jasa minimum, peraturan ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan. Pemerintah wajib melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

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.

2.4.4 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas

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

Kompensasi akan mempengaruhi semangat ataupun motivasi kerja karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk memberikan kompensasi yang sesuai sehingga dapat membuat karyawan bekerja secara optimal (Hasibuan,2010) kompensasi dapat dikatakan salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan dan begitu pula sebaliknya apabila pemberian kompensasinya sesuai maka akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

2.5 Pandangan Islam tentang Produktivitas

Produktivitas dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran. Seperti dalam surah At- Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

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.

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

Sebagaimana surah diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilaukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Selanjutnya di jelaskan dalam surah Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Pengarang/tahun	Judul	Hasil
1.	Zulfan Efendi/2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar Bangkinang Kota	Nilai adjusted R square 0,522 yang artinya 52,2% dari kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Kadek yulindari/2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Loster	Menunjukkan bahwa ada pengaruh analisis positif dan signifikan secara (1) simultan dari kompensasi dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Pengarang/tahun	Judul	Hasil
		pada UD Yuri Desa Pangkung Buluk Kecamatan Melayu Jembara	lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (2) parsial dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan (3) parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
3	Putu Irawati/2014	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada UD Merta Abadi Jakarta	Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner dan item-item didasarkan pada beberapa referensi tentang pengukuran kompensasi dan produktivitas.
4	Aldi Wiranata/2008	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Arara Abadi Distrik Bukit Batu Area Kab. Bengkalis	Data diketahui bahwa Arera Abadi Distrik Bukit Batu Area dominan mempengaruhi Produktivitas adalah kepemimpinan, tunjangan dan bonus kerja, dan fasilitas kerja yang di berikan perusahaan kepada tenaga kerja bagian produksi
5	Fiani /2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Di Rokan Hulu Kab Rokan Hulu	Menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sudah terbukti

2.7 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (terikat), yaitu produktivitas kerja yang dilambangkan dengan (Y)
2. Variabel Independen (bebas) yang dilambangkan dengan X yaitu :
 - a. Lingkungan Kerja (X1)
 - b. Kompensasi (X2)

2.8 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2: Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

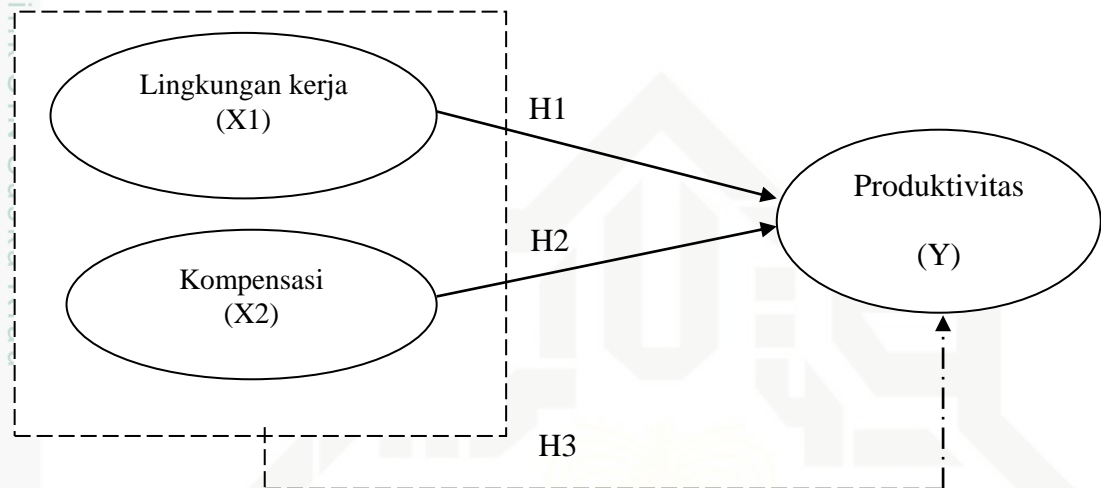
No	Variabel penelitian	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y) adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satu fisik, bentuk nilai. (Sutrisno, 2009)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Sutrisno, 2009)	Likert
2	Lingkungan kerja (X1) segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya : kebersihan, music, dan sebagainya (Nitisemito,2008)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan bekerja (Sedarmayanti,2009)	Likert
3	Kompensasi (X2) Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang, atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikan untuk organisasi (Sirait,2006)	1. Gaji pokok 2. Insentif 3. Jaminan sosial 4. Asuransi kesehatan 5. Fasilitas kantor 6. Pelatihan 7. Cuti kerja (Hasibuan,2009)	Likert

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.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁)
Dan Kompensasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Sumber :Modifikasi Barthos(Sutrisno, 2009)

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak.

Hipotesis dalam penulisan ini yaitu :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper (IKPP) Tbk Perawang.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper (IKPP) Tbk Perawang.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper (IKPP) Tbk Perawang.

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.