

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendaya gunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut **Rivai (2008:1)** manajemen juga mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanege* (mengelola) sumber daya manusia. Dengan manajemen maka pemanfaatan sumber daya yang ada lebih optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2012:2)** Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2009:10)** memberikan pengertian berbeda, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan mengatur manajemen sumber daya secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif, pengelolaan karyawan secara profesional.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut **Sutrisno (2009:104)** produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Anoraga (2009:52)** produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumberdaya yang digunakan.

Menurut **Hasibuan (2008:127)** produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan setiap produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu, pabrik; mesin-mesin, alat-alat, serta tenaga kerja.

Singodimedjo (2000) dalam **Sutrisno, (2009:101)**. Mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara

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.

hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Didefinisikan sebagai indeks

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Sumber daya yang digunakan Input

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Panji Anoraga, dalam (Nimas 2007:240)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan hal lainnya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala perasturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas 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.

3. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas 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.

7. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat 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.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.2.3 Indikator-indikator Produktivitas

Indikator dari produktivitas kerja **Sutrisno (2009:104)** adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

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. Pengembangan diri

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

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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

2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009:105) Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengannung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan kerja, sebagai diantaranya berupa etos kerja yang harus di pegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Sutrisno (2009:106) yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara ekspusit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut siagian adalah :

- a. Perbaikan terus menerus
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan SDM

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupu tidak langsung dapat dipengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan. Menurut **Netisemito (2008:183)** Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut **Rivai (2014)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2009:21)** mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam dan diluar perusahaan, mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **Sudarmayanti (2009:21)** diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami

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.

kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ditempat tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar 21 jika temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut penelitian tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyak air terkadang dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama atara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan

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.

kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya tanaman disekitar tempat bekerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen ditempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Gerakan mekanis ditempat kerja

Gerakan mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebgaian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teraturnya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat

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.

mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti mata, syaraf. Perbedaan darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat di anggap sebagai perencanaan, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat bekerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi antara hubungan dengan tata warna yang baik, Karena dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai

untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan satuan petugas keamanan (SATPAM)

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Septianto (2010:17)** indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah sebaga/i berikut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja 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.

3. Fasilitas kerja

Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru, tapi fasilitas merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.3.4 Jenis Lingkungan kerja

Menurut **Sudarmayanti (2009:21)** Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik .

1. 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 dapat dibagi dalam dua kategori antara lain: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

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.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

Menurut **Anoraga (2009:59)** salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya.

Maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin

Menurut **Hasibuan (2008:193)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

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 **Rivai (2007:825)** disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut **Nurmansyah (2011:260)** disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Sinambela (2008:238)** Disiplin dimaksud sebagai saran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri diantaranya :

1. Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan betah dan lain sebagainya.

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. Balas Jasa

(gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi, balas jasa yang berperan penting untuk mencipta kan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah, karena karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik.

3. Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan pedoman oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahanpun akan kurang disiplin.

4. Kebiasaan

Kebiasaan disuatu perusahaan atau organisasi dapat dapat digunakan sebagai acuan bersikap yang berlandaskan norma, nilai-nilai dan kebiasaan karyawan untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja, interaksi dengan pemimpin, interaksi dengan pihak eksternal perusahaan yaitu masyarakat serta mengikuti acuan dan kebudayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pemimpin mengatur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut **Soejono dalam Jumjuma (2011:11)**.

1. Ketepatan waktu

Para karyawan datang ketempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, identitas, membuat izin bila tidak masuk ke kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat 2 jenis disiplin kerja menurut **Mangkunegara (2011:129)** Yaitu disiplin preventif dan disiplin koretif

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

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. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarah untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi atau peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Tohardi dalam Sutrisno (2009:182) Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan pemain. Suatu waktu org mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Singodimdjo dalam Sutrisno (2009:86) Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

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.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya maka produktivitas perusahaan akan rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi, maka produktivitas akan tinggi pula, jadi produktivitas kerja dan kedisiplinan bukanlah unsur yang berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling berhubungan.

Sutrisno (2009) ditunjuk pula oleh Yulk dalam Siagian bahwa disiplin merupakan paktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. **Munir dalam Tohardi (2002)** mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Sutrisno (2011:109)** motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut **Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2014:143)** motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut **Handoko (2008:252)** motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai 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.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jadi, motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal **Sutrisno (2011:116)**.

1. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup :
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel
2. Faktor intenal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2.5.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi Menurut **Frederick Herzbreng dalam Robbins (2009:218)** adalah sebagai berikut :

1. Faktor instrinsik
 - a. Keberhasilan pelaksanaan
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan
2. Faktor ekstrinsik
 - a. Kebijakan dan administrasi
 - b. Supervisi
 - c. Hubungan kerja
 - d. Gaji
 - e. Keadaan pekerjaan.

2.5.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut **Hasibuan (2010:150)** ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di

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.

atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.5.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2014:148)** adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.5.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai

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.

faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umunya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut **Marihot T.E Harianja (2007:330)** motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Dengan demikian adanya motivasi maka sangat diharapkan akan menimbulkan suatu semangat kerja yang tinggi yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Al-Qur'an juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, Allah berfirman dalam surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam pandangan islam, sifat produktif ini terbagi 3 yaitu, produktivitas terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri, dan produktivitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai produktif dibidang manusiawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman dalam surat Al-Qashash : 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “*dan carilah pada apa yang telah di anugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagai mana Allah telah berbuaat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang berbuat kerusakan.*

Langkah-langkah untuk menumbukan sifat produktif :

- a) Dengan mengembangkan kreatifitas dan imajinasi.
- b) Membiasakan diri mengerjakan sesuatu sampai selesai.
- c) Membuat jadwal sehari-hari agar disiplin.
- d) Jangan lupakan Allah.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus mengguna kan nilai-nilai syari’at Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat terciptanya kebahagiaan didunia dan akhirat.

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.

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

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

Artinya : *Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdo'alah kepada-nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Sikap disiplin sangat di anjurkan bahkan diwajibkan sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara. Oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu dalam belajar.

Islam menjelaskan tentang disiplin, salah satunya yang terdapat dalam Q.S An-nisa' ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya), jika benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

2.6.4 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

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

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

Dari ayat diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah SWT, oleh karena itu bekerjalah kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Motivasi itu sendiri dalam islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niat merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Seperti dalam sebuah Hadist dari Umar bin Khattab tentang niat. Karena motivasi itu disebut juga pendorong maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negatif maupun positif. Dan sesungguhnya motivasi itu mengarah pada satu tujuan.

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan penelitian sebelumnya, antara lain yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu Yang Telah Dilakukan Sebelumnya

| No | Nama/ Tahun | Judul | Perbedaan | Persamaan | Kesimpulan |
|----|-------------------------------------|--|--|---|---|
| 1 | Edy Thamrin (2015) | Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Sampel 3. Populasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2, X3 2. Variabel Y | Hasil penelitian berdasarkan uji simultan (f) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. |
| 2 | Nuraini (2015) | Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Sampel 3. Populasi 4. Tidak meneliti tentang disiplin kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN Kecamatan Tapung |
| 3 | Nindy Putri Nasandy (2017) | pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bangun Kreasindo Mandiri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y 3. Tidak meneliti tentang motivasi kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bangun Kreasindo Mandiri Batam. |

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/ Tahun | Judul | Perbedaan | Persamaan | Kesimpulan |
|----|------------------------|---|--|---|---|
| 4 | Roni Fasliah (2016) | Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Sampel 3. Populasi 4. Tidak meneliti tentang lingkungan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y | Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. |
| 5 | Muhammad Gufran (2016) | Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) divisi regional II Sumbar Riau Kepri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Sampel 3. Populasi 4. Tidak meneliti tentang motivasi kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1, X2 2. Variabel Y | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. |

2.8 Variabel Penelitian

Menerut **Sugiyono (2012:38)** bahwa bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini di gunakan dua variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :variabel

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.

(X1) : Lingkungan kerja

(X2) : Disiplin kerja

(X3) : Motivasi kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

2.9 Konsep Operasional

Berikut merupakan konsep operasional variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas.

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Devinisi | Indikator | Skala |
|-----------------------|---|--|--------|
| Produktivitas (Y) | Ukuran Efisiensi Produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (2009:99) | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2009:104) | Likert |
| Lingkungan Kerja (X1) | Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. NitiseMITO (2008:183) | 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja Septianto (2010:17) | Likert |
| Disiplin Kerja (X2) | Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2010:193) | 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja Soejono (2011:11) | Likert |

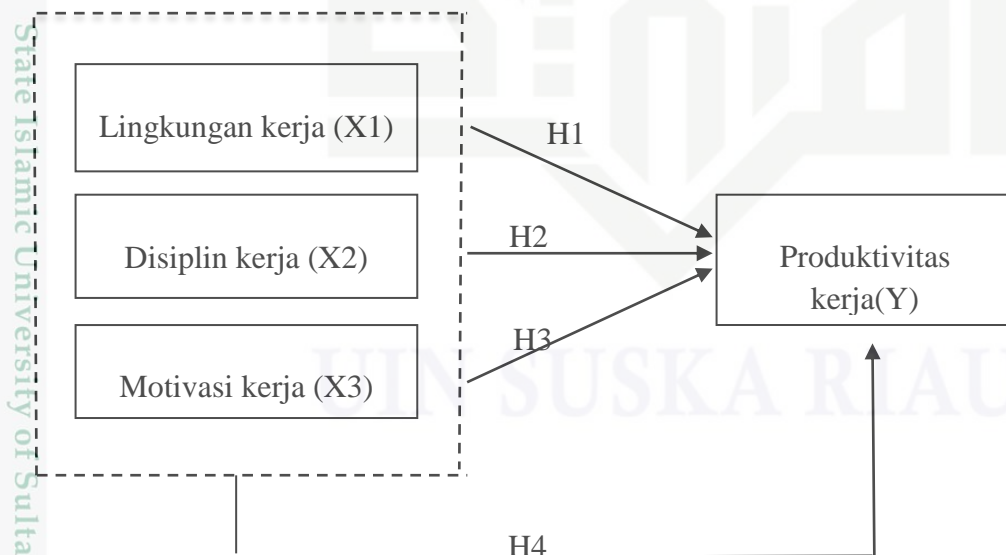
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

| Variabel | Devinsi | Indikator | Skala |
|---------------------|--|--|--------|
| Motivasi Kerja (X3) | motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2011:109) | 1. Faktor instrinsik <ol style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan pelaksanaan b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung jawab e. Pengembangan 2. Faktor ekstrinsik <ol style="list-style-type: none"> a. Kebijakan dan administrasi b. Supervisi c. Hubungan kerja d. Gaji e. Keadaan pekerjaan Herzberg (2009:218) | Likert |

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian merupakan bentuk gambaran yang akan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. adapun kerangka penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Anoraga (2007)

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 Hipotesis Penelitian

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

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
3. Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
4. Diduga bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.