

- 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 mengujikan 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 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. Menurut **Mangkunegara (2011:2)** 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)**, 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

Menurut **Wibowo (2012:104)** produktivitas adalah hubungan antar keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.



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.

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

Menurut **Sutrisno (2010:211)** untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator, yaitu :

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta professionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat Kerja

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

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapai. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

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 mengujikan 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. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diinstansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh **Hasibuan (2005)** mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: (1) Tanah, (2) Bahan baku dan bahan pembantu, (3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan (4) Tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi atau perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (**Siagian, 2007**). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

2.2.1 Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja

Menurut **Ervianto (2005)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas proyek dapat diklarifikasikan menjadi empat kategori utama, antara lain:

- a) Metode dan teknologi, terdiri atas faktor: desain rekayasa, metode kontruksi, urutan kerja, pengukuran kerja.
 - b) Manajemen lapangan, terdiri atas faktor: perencanaan dan penjadwalan, tata letak lapangan, komunikasi lapangan, manajemen material, manajemen peralatan , manajemen tenaga kerja.
 - c) Lingkungan kerja, terdiri atas faktor keselamatan kerja, lingkungan fisik, kualitas pengawasan, keamanan kerja, latihan kerja, partisipasi.
 - d) Faktor manusia, terdiri atas: tingkat upah pekerja, kepuasan kerja.

Selain usaha ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja sekalian motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini di perlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Dalam hal ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan yaitu (**Anoraga, 2004**):

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Kompensasi
6. Sikap etika kerja
7. Gizi dan kesehatan
8. Lingkungan kerja
9. Teknologi

Dengan demikian, jika karyawan di perlakukan baik oleh perusahaan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik , maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produksi.

Menurut **Siagian (2007)** menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal inilah perlu adanya pemahaman

**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 mengujikan 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.

yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

a) Perbaikan Terus Menerus

Dalam hal ini diharapkan tidak adanya titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

b) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan komponen perusahaan. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi.

c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik di dalam organisasi. tidak ada pilihan lagi bagi manajemen kecuali menerima hal ini. Memberdayakan manusia dengan berbagai kiat seperti : mengangkat harkat dan martabat manusia, manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.2 Tujuan Pengukuran Produktivitas

Menurut **Sinungun (2005:26)** tujuan pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pertambahan produksi dari waktu-kewaktu
- 2) Untuk membandingkan pertambahan pendapatan
- 3) Untuk membandingkan pertambahan kesempatan kerja individu dan kelompok

2.3 Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan.

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, music, 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.

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 mengujikan 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.

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.

Menurut **Rivai (2009:165)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut **Nitisemito (2006:183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.



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

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

2.3.1 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.

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 didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan-gangguan terhadap karyawan. Ruang kerja 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



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 mengikuti 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.

pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kontruksi gedung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para 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 berikut :

- 1) Ventilasi yang cukup pada gedung
- 2) Penggunaan kipas angin yang memadai aliran udara yang baik
- 3) Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
- 4) Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara

4. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaanya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahan, ratanya 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 pekerjaanya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan.



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 mengujikan 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.

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

- a) Terdapat sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
- b) 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.

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 pemutusan pemikiran agar terhindar dari kebisingan. Bising biasanya dianggap sebagai bunyi yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat dari tingkat bisng yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.

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 merujuk 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) Adanya dampak psikologis. Sing 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.

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 efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Keamanan

Perlindungan yang diberikan 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 music diperdengarkan bahkan

**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 mengujikan 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.

menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan. Ma apara manajer harus memperhatikan betul music yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

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 produktivitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan bagi karyawan

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

- a. Adanya kantin dan kafetaria
- 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.



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 mengujikan 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. Hubungan kerja antar karyawan

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

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

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

2.3.2 Indikator Lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009)** Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya, dengan indikator :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara

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

- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan bekerja

2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (**Sedarmayanti,2011**).

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun

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.

hubungan dengan bawahan (**Sedarmayanti, 2011**). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawannya akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.



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 mengujikan 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. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal.

Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman, kondusif dan dipelihara maka karyawan yang sedang melakukan pekerjaan akan berjalan lancar dan tidak akan merasa terganggu. Sebaliknya jika lingkungan kerja diperhatikan dengan baik maka karyawan merasa nyaman dan akan cepat menyelesaikan tugasnya.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis

pemberian, penghargaan dalam melaksanakan tugas keorganisasian (**Rivai,2006**).

Sedangkan menurut (**Gomes,2006**) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas mereka. Wether dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan (**Wibowo,2010**).

Untuk lebih jelasnya, dibawah ini ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (**Desseler,2007:46**).
2. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (**Mondy,2008:4**).
3. Kompensasi adalah sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan,2008:76**).
4. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan (**Sibotang, 2007:220**).
5. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan yang terdapat penngorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (**Sutrisno, 2011:181**).



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 mengujikan 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.

2.4.1 Komponen Kompensasi

Komponen yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang telah di sumbangkan karyawan kepada perusahaan pada dasarnya dibentuk oleh berbagai komponen-komponen. Komponen-komponen tersebut meliputi:

a. Gaji dan upah

Terdapat beberapa pengertian gaji dan upah, gaji di terima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tariff mingguan, bulanan, dan tahunan. Sedangkan upah di terima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan-sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk. Pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan aliran-aliran kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan. Deskriptif pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survey, upah dan gaji. Analisis masalah organisasi yang relevan, penentu harga pekerja, penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan.

b. Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya pendapatan karyawan (sebagian atau seluruhnya) dikarenakan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun bertambahnya kebutuhan

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.

dari biasanya, misalnya karyawan mendapat kecelakaan dan sebagainya.

Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain:

- a. Tunjangan sakit
- b. Santunan cacat
- c. Tunjangan kematian
- d. Tunjangan hari tua
- e. Pesangon, uang jasa dan anti rugi

c. Kesejahteraan Karyawan

Tidak jauh beda dengan jaminan sosial, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial pihak perusahaan. Tunjangan kesehatan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga.

d. Bagi Keuntungan dan Bonus

Keberhasilan perusahaan tentu tidak lepas dari andilnya karyawan dan sudah sewajarnya karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan.

e. Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen kompensasi yang ada, insentif memiliki sifat yang berbeda, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika upah adalah kompensasi dari perusahaan terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan karyawan maka insentif dapat disebut pemberian perusahaan dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi kerja dari



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.

karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa upah in sentiflah yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

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 kompensasi paling penting karena upah atau gaji seringkali merupakan 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 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Di samping sejumlah tujuan yang ingin dicapai melalui program kompensasi, masih ada permasalahan lain yang perlu diungkapkan, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- a. Kebenaran dan keadilan

Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi rill yang telah dikerjakan oleh karyawan, artinya disesuaikan dengan kemampuan kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan 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. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

c. Serikat Pekerja

Pada karyawan yang telah tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam perbaikan nasibnya.

d. Kepuasan kerja karyawan

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

e. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

**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 mengikuti 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. 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 tingkat 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, jika tidak 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.

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 kurang, maka tingkat kompensasi semakin kecil.



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

8. Kondisi perekonomian

Apabila perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah atau 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 undangan-undang Kepres telah menetapkan besarnya upah atau balas jasa minimum, peraturan ini sangat penting supaya pengusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan. pemerintah wajib melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

Menurut **Mondy (2008:4)** tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Sedangkan menurut **Sutrisno (2009)** tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama

Dengan memberikan kompensasi maka terjadilah ikatan kerjasama antara pimpinan dan karyawannya. Apabila karyawan mengerjakan

**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 mengujikan 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.

tugasnya dengan baik, maka pimpinan akan memberikan kompensasi yang memadai sesuai perjanjian masing-masing.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat kebutuhan fisik, status sosial sehingga karyawan merasa puas dengan jabatannya.

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 manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat kerja

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



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

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi diatur oleh undang-undang maka interverensi dari pemerintah dapat terkendalikan.

2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut **Sofyandi (2008:159)** kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam 2 golongan besar, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut **Mondy (2008:4)** komponen-komponen program total terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial:

1. Kompensasi finansial

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan 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. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri atau lingkungan psikologis dan /atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Sedangkan 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 konsekuensi dari 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.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua



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.

karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan uang pensiun, fasilitas kantor, pelatihan, cuti kerja dan lain-lain.

2.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2009)** adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji pokok
- b. Insentif
- c. Jaminan sosial
- d. Asuransi kesehatan
- e. Fasilitas kantor
- f. Pelatihan
- g. Cuti kerja

2.4.5 Pengaruh Kompensasi dengan Produktivitas kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan menjadi perangsang atau pendorong seorang karyawan 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.

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

2.5 Pandangan Islam tentang produktifitas kerja

Menurut pandangan Islam seorang yang bekerja yatu karena didasarkan bahwa kerjanya merupakan salah satu kewajiban dan benilai ibadah dimata Allah SWT. Adapun pandangan Islam terkait judul dalam penelitian ini sebagai berikut yang terdapat dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19 Allah SWT berfirman:

وَلَكُلٌّ ذَرَجَتْ هَمَّا عَمِلُواْ وَلَيُوَفَّيْهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (19)

Artinya: “dan bagi masing-masing merka derajat menurut apa yang telah merka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Ahqaf:19)

Terwujudnya tujuan perusahaan dan kebutuhan kerja karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ إِذَا مَنَّا كُنُواْ قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِي مِنْكُمْ شَيْئاً قَوْمٌ عَلَىٰ أَلَا تَعْدِلُواْ أَعْدِلُواْ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُواْ اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (8)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepad Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Pengarang /Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Miftahul Irfan/ 2014	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja pada Karyawan Perusahaan Minum Air Tirta Kampar Bangkinang.	Independent : - Lingkungan kerja - Kompensasi Dependent - Produktivitas kerja	Dalam penelitian ini hasil yang signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Kampar adalah kompensasi.
2	Binti Trisnawati /2016	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kebun Tapung Kanan Kabupaten Kampar.	Independent: - Kompensasi - Lingkungan Kerja Dependent : - Produktivitas kerja	Pengaruh yang sangat kuat dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan kerja yang memberikan sumbangan sebesar 51,82 % terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kebun Tapung Kanan Kabupaten Kampar.
3	Riski Hamid/ 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Independent : - Lingkungan Kerja	Hasil dalam penelitian ini adalah yang

NO	Pengarang /Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hak Cipta milik UIN Suska Riau	terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.	Dependent : - Produktivitas kerja	mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu adalah Kompensasi yang menunjukkan nilai paling signifikan.
4	Jerry loghan /2013	“Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV MUM Indonesia di Jakarta	Independent : - Lingkungan kerja Dependent : - Kompenasasi	Dalam penelitian ini yang paling signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV MUM Indonesia di Jakarta adalah variabel Lingkungan kerja
5	Fenica Wulandari / 2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu.	Independent : Dependent : - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Produktivitas kerja	Dalam penelitian ini yang sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu adalah Kompensasi yang menunjukkan nilai signifikan.

Sumber: Penelitian terdahulu tahun 2013-2016

2.7 Kerangka Pemikiran

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

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 karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

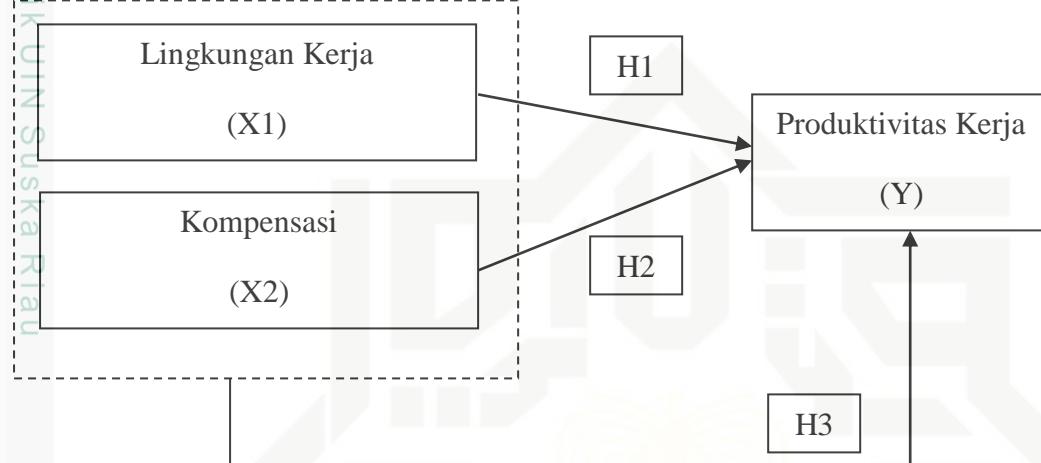
b. Pengutipan tidak menghargai kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak meugikan 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.

tentang lingkungan kerja dan kompensasi. Karena lingkungan kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Dengan demikian maka dapat dibuat sebuah gambar kerangka berpikir sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Robbins dan Judge (2009) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

2.8 Konsep Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang minati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermati terhadap sesuatu objek atau fenomena (Hidayat, 2007).

Dalam penelitian ini 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
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. (Wibowo,2012:109)	1. Kemampuan melakukakan tugas 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno,2010)	Likert
2	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah 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)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan bekerja (Sedarmayanti,2009)	Likert
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian, penghargaan dalam	1. Gaji pokok 2. Insentif 3. Jaminan sosial 4. Asuransi kesehatan 5. Fasilitas kantor 6. Pelatihan 7. Cuti kerja (Hasibuan,2009)	Likert

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.

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



NO	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
		melaksanakan tugas keorganisasian (Rivai,2006).		

Sumber : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak. berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu .
2. Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu .
3. Diduga lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu .

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 mengujikan 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.