

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 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut **Bangun (2012:73)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Sedangkan pendapat **Hasibuan (2011:201)** MSDM adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut **Sutrisno (2011:74)** Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Kepuasan Kerja menurut **Wexley dan Yukl dalam Bangun, (2012:93)** merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

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.

Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sedangkan menurut **Nuraini (2013:112)** Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat **Rivai dan Mulyadi (2011:112)** bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap tingkat pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja suatu tanggapan emosional seseorang terhadap terhadap situasi dan kondisi kerja, perasaan yang berhubungan dengan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Situasi lingkungan turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.1 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini (2013:115) faktorpenentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan dengan adil, tidak saja dengan hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu adanya komunikasi yang terbuka antara mereka.

3. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan seperti: olahraga, kesenian dan lain-lain.

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. Penghargaan dalam kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil keryanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

6. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah keraja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah yaitu timbal balik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2011:202)** sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sementara itu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang menurut **Rivai dan Mulyadi (2011)** adalah:

1. Kedudukan
2. Pangkat dan jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan financial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Sowmya dan Panchanatham (2011)** menyebutkan bahwa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji
2. Aspek organisasi
3. Perilaku atasan
4. Pekerjaan dan kondisi kerja
5. Perilaku rekan kerja

2.2.4 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. **Robbins dan Judge (2011)** menerangkan ada respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif, destruktif dan aktif, pasif dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha positif, tetapi dengan cara optimistik menunggu kondisi membaik. Termasuk berbicara untuk

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.

organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan hal yang benar.

4. *Nerglet*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha pasif. Memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

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 maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Sebaliknya jika lingkungan tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja **Sedarmayanti (2009)** mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

2.3.2 Faktor–faktor Penentu Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. *Temperature*/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* berbeda tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaannormal tubuh.

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. Kelembaban ditempat

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan oleh persentase. Kelembaban ini berhubung dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan suhu sekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. sumber utama adanya sgar adalah taman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karna teraturnya, baik tidak teratur dalam insentisitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

8. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karna dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat 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.

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.

9. Tata warna tempat kerja

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

10. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

11. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

12. Keamanan ditempat kerja

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

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 **Mulyadi (2015:171)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor Fisik

a. Penarangan dan dekorasi

- 1) Sinar yang cukup, tidak terlalu tajam atau gelap tidak menyilaukan dan merusak mata.
- 2) Cemara disegala penjuru ruangan
- 3) Sumber mata yang menyebabkan mata silau dihilangkan
- 4) Dihindari pemakaian permukaan atau bahan yang mekilat
- 5) Penggunaan warna yang disesuaikan dengan kebutuhan, gunakan warna sejuk.
- 6) Hindarkan penggunaan warna hitam

b. Pemeliharaan Suara dan Pemeliharaan Musik

- 1) Suara gaduh, rebut, bising perlu dikendalikan dengan predam suara atau penangkal kebisingan
- 2) Dianjurkan ada musik bagi karyawan yang bersifat monoton
- 3) Sumber suara yang tidak dikehendaki supaya dihindarkan atau dihilangkan

c. Cuaca kerja dan suhu nyaman kerja

- 1) Cuaca kerja: kombinasi suhu panas, kelembaban tinggi dan kecepatan gerakan yang rendah

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) Suhu nyaman kerja: suatu daerah yang tenaga kerjanya kepada kondisi termonortal, tidak ada rasa panas, dan dingin (berkisar 24-26derajatcelcius)

2. Faktor Kimiawi : gas, debu, uap, zat padat korosif, asap kabut

a. Faktor Fisiologis

- 1) Kontruksi mesin yang tidak sesuai dengan keadaan tubuh pekerjaan (terlalu rendah atau terlalu tinggi)
- 2) Sikap kerja atau cara kerja yang memasukkan diri
- 3) Alat perlengkapan kerja seperti : kursi, meja, dll yang telalu rendah atau terlalu tinggi.

b. Faktor Biologis

1. Hewan atau tumbuh-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakit atau berpengaruh terhadap kesehatan.

c. Faktor Psikologis

- 1) Suasana kerja yang tidak nyaman atau menegangkan.
- 2) Sering terjadi perbedaan pendapat atau perkelahian.
- 3) Hubungan kerja yang kuarang harmonis antara pimpinan dan pekerjaan
- 4) Pemilihan jenis pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan.

2.3.3 JenisLingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni:

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.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

2.3.4 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2009)** adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Selain itu ada beberapa faktor yang di perlukan untuk mencapai lingkungan kerja yang efektif menurut **Gie dalam Nuraini (2013:103)** adalah:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancarkan dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja para karyawan atau pegawai, Karena mereka dapat bekerja dengan cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udar dan banyaknya uap air pada udara.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon.pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melakukan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pentingnya peranan pemimpin dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang di serahi wewenang memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga melihat keadaan lingkungan disekitarnya.

Menurut **Bangun (2012:11)** kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Pendapat **Fahmi (2014:156)** bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang di rencanakan.

Menurut **Robbins dan Judge (2009)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Sedangkan menurut **Kartono (2014:52)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah 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.

rencanakan maka pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan meskipun berbeda-beda tetapi memiliki maksud dan tujuan yang sama yaitu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu.

2.4.2 Teori Kepemimpinan

Menurut **Sutrisno (2009)** teori kepemimpinan terdiri dari:

1. Teori Ciri Kepribadian / Sifat

Teori ini mengkaji sifat atau karakteristik yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Enam belas sifat yang membedakan pemimpin dengan bukan pemimpin adalah takwa, sehat, cakap, jujur, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin, manusiawi, berkemauan keras, berinovasi, berwawasan luas, komunikatif, kreatif dan tanggung jawab. Dengan teori ini disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku merupakan teori yang mengemukakan bahwa perilaku khusus membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori perilaku memandang perilaku pemimpin dalam dua orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan manusia, namun ada pula pemimpin yang tidak memiliki orientasi kedua-duanya.

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. Teori Situasi

Teori situasi merupakan teori yang mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

4. Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut **Noor (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber manusia tepat guna.
- b. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- c. Batas standar pendidikan dan pelatihan
- d. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- e. Perubahan dalam organisasi kerja
- f. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerja.
- g. Peraturan pemerintah

2.4.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut **Siswanto (2006)** indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji
2. Prakarsa yang tinggi
3. Hasrat melayani bawahan

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. Sadar dan paham kondisi lingkungan
5. Intelegensi yang tinggi
6. Berorientasi ke masa depan
7. Sikap terbuka dan lugas

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

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

Menurut **Sirait (2008:181)** kompensasi ialah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.

Sutrisno (2009:197) kompensasi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

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.

2.5.2 Tujuan Kompensasi

Sutrisno (2009:228) program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan kesemua pihak yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

1. Ikatan kerja

Dengan pemberiana kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara piminan dan bawahan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemimpin membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan mendapat kepuasan fisik, staus sosial, dan egostik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengalaman efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar maka pengadaankaryawan yang kualifaied untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

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. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompototitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karna turn over relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Maka akan menyadari serta akan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat kerja

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pengaruh sertifikatburuh dapat dihindari dari karyawan yang akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sendiri sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.

Menurut **Nitisemito (2010:137)** untuk mencapai tujuan tersebut, harus diperhatikannya syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan

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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab besar kompensasi mencerminkan ukuran hasil karya mereka diantara karyawan itu sendiri.

2.5.3 Jenis Kompensasi

Menurut **Nawawi (2010:130)** jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Upah atau gaji setiap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap misalnya sebulan sekali.

2. Kompensasi tidak layak

Imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan kepada pekerja atau anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan.

3. Intensif

Imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar memotivasi produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.

Menurut **Rivai (2009:764)** kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi yang bersifat tidak langsung. dalam kompensasi dibedakan pula antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Intensif

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.

2.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2010:127)** faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
6. Produktifitas kerja karyawan
7. Serikat buruh atau organisasi

1.5.5 Indikator Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2009:226)** indikator kompensasi adalah sebagai berikut

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Biaya hidup

1.6 Beban Kerja

Menurut **Sopiah (2008:225)** beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banya tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

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 **Sunarso dan Kusdi (2010)** beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai.Beban berarti tanggungan yang harus menjadi tanggung jawabnya.Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan balas jasa.Dengan demikian beban kerja adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

2.6.1 Indikator Beban Kerja

Menurut **Simamora (2008)** yaitu sebagai berikut;

1. Jam kerja efektif,
2. Daftar susunan kerja
3. Waktu standar, dan
4. Limpahan pekerjaan

1.7 Konsep Islam

2.7.1 Lingkungan Kerja dalam Islam

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang horizontal untuk mencairkan suasana agar kondusif dan mencerminkan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan,yaitu tasabum (tersenyum) jika dalam lingkungan kerja seseorang pemimpin atau atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan lain, sehingga kondisi lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. Oleh karna itu Rasulullah SAW menyebutkan dalam hadist beliau.yang artinya:

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.

“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah” (HR Bukhari dan Muslim).

Selain itu, Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya *mic-communication* diantara para pegawai

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : ”Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”. (QS. AL-Hujarat :10).

2.7.2 Kepemimpinan dalam Pandangan Islam

Hubungan manusiawi dapat berupa dan berkembang sehingga perwujudan kepemimpinan menjadi bersifat dinamis. Ketaatan atau kepatuhan, segan, kepercayaan dan kerja sama selalu dapat dibina dan ditingkatkan melalui hubungan manusiawi (*human relationship*) yang wajar dan efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki sifat kemanusiaan, demokratis, dan mencintai rakyat dan bawahannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Imran ayat 159:

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

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.

Artinya: *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu, Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.(Q,S Al-Imran ayat 159).*

Setiap manusia juga memiliki kelebihan dan kekurangan yang melekat didalam hakikat penciptanya, tuhan menciptakan manusia dengan sangat sempurna.namun, karena manusia jatuh kedalam dosa, sehingga manusia punya kelemahan dan kekurangan, sesuai dengan firman Allah dalam surah AS-Syams ayat 7-10:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَهْمَهَا جُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

Artinya : *“Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya), Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu,Dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya”(Q.S AS-Syams ayat 7-10)*

2.7.3 Kompensasi dalam Islam

Kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana karyawan yang digunakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang setinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja, dan akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Allah berfirman dalam surat ar-rahman ayat 60 yang berbunyi :

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَنِ إِلَّا الْإِحْسَنُ ﴿٦٠﴾

Artinya: *Tidak* ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).

Menurut dari surat diatas ialah perbuatan yang baik dibalas dengan yang baik pula jadi dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam Islam, kita menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan terhadap orang lain.

2.7.4. Kepuasan Kerja dalam Islam

Dalam ajaran Islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam berkerja.bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar, dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang di kerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat(Q.S Ibrahim ayat 7):

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: *“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat hambanya.Namun, jika kita selau merasa kekurangan atas nikmat

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.

hambanya. Namun, jika selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus untuk bersyukur dan melihat kegelongan bahwa serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannyaterpenuhi secara baik. Allah dan Rasul-nya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.

Dengan adanya perintah Allah Rasul-nya untuk bekerja, maka ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan, cintailah pekerjaan kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan hati yang ikhlas serta janganlah melakukan pekerjaan itu Karena terlalu mengharapkan imbalan atau pujian orang lain.



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.

2.8. Pengaruh antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins dalam Nuraini (2014)** kondisi kerja yang mendukung kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan menentukan atau mendorong kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan saya nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja diman ia bekerja maka karyawan akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan pretasi kerja.

2.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Sesungguhnya antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Hasibuan (2010)** menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Karyawan yang bekerja, apabila pekerjaanya tidak dihargai oleh orang lain atau pimpinannya akan membuat orang tersebut menjadi lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktifitasnya. Sehingga karyawan tersebut malas dan larindari pekerjaannya untuk mencari orang

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.

lain yang bisa menerimanya dan menghargainya. Disinilah letak pentingnya seorang pemimpin agar bisa memahami dan mengetahui keadaan karyawan agar karyawan bekerja semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.9 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahuludapat dilihat pada penjabaran berikut :

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Judul/ Penelitian/ tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. /Suryanti (2015)	Kompensasi Lingkungan kerja Kepuasan kerja	Dari hasil analisis didapatkan analisis nilai F hitung ($30,143 > F$ tabel 3.11) dan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $3,167 > t$ tabel 1,989. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung $2,314 > t$ tabel 1,989. Sedangkan koefisien korelasi berganda sebesar 51,5% sisanya sebesar 48,5% merupakan sumbangan dari variabel lain.
2	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. /Heprizal (2013)	Kompensasi Kepemimpinan Kepuasan Kerja	Kerja karyawan dengan nilai F hitung $>F$ tabel yaitu ($0,753 > 2,017$) dan secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan t hitung $>t$ tabel yaitu $0,103 > 2,017$ kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t hitung $>t$ tabel $0,103 > 2,017$. Sedangkan koefisien korelasi berganda sebesar 96,4%ndan sisanya 3.6% tidak di teliti dalam penelitian.
3	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan terhadap	Lingkungan kerja Kompensasi Kepemimpinan	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh

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	Judul/ Penelitian/ tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR wareli jaya persada di Kendal/Tegar Mangkulangit (2010)	Kepuasan kerja	positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR wareli jaya persada di Kendal sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. BPR wareli jaya persada di Kendal dan juga menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan PT.BPR wareli jaya persada di Kenda
4	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar / I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawat (2015)	Beban kerja Kompensasi Kepuasan kerja	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) / Syarifatul Fajriyah dan RJ Iwan Prasetya (2015)	Gaya Kepemimpinan Lingkungan kerja Kepuasan kerja	Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan tergadap Kepuasan Kerja karyawan .Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja,Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak jauh berbeda dengan penelitian sekarang karena sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian dan indikator penelitian

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.

2.9 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi Variabel dalam pemelitian ini adalah :

Y : Kepuasan Kerja

X₁ :Lingkungan Kerja

X₂: Kepemimpinan

X₃ :Kompensasi

X₄ : Beban Kerja.

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2: Definisi Konsep Oprasional Penelitian.

Variabel	Konsep Variabel	Indicator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Surtriso (2011)	1. Gaji, 2. Aspek organisasi 3. Perilaku atasan 4. Pekerjaan dan kondisi kerja 5. Perilaku rekan kerja Sowmya, K.R. Panchanatham. (2011).	Likert
Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan Sedarmayanti (2009)	Likert
	bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang	1. Watak dan kepribadian yang terpuji 2. Prakarsa yang tinggi 3. Hasrat melayani	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

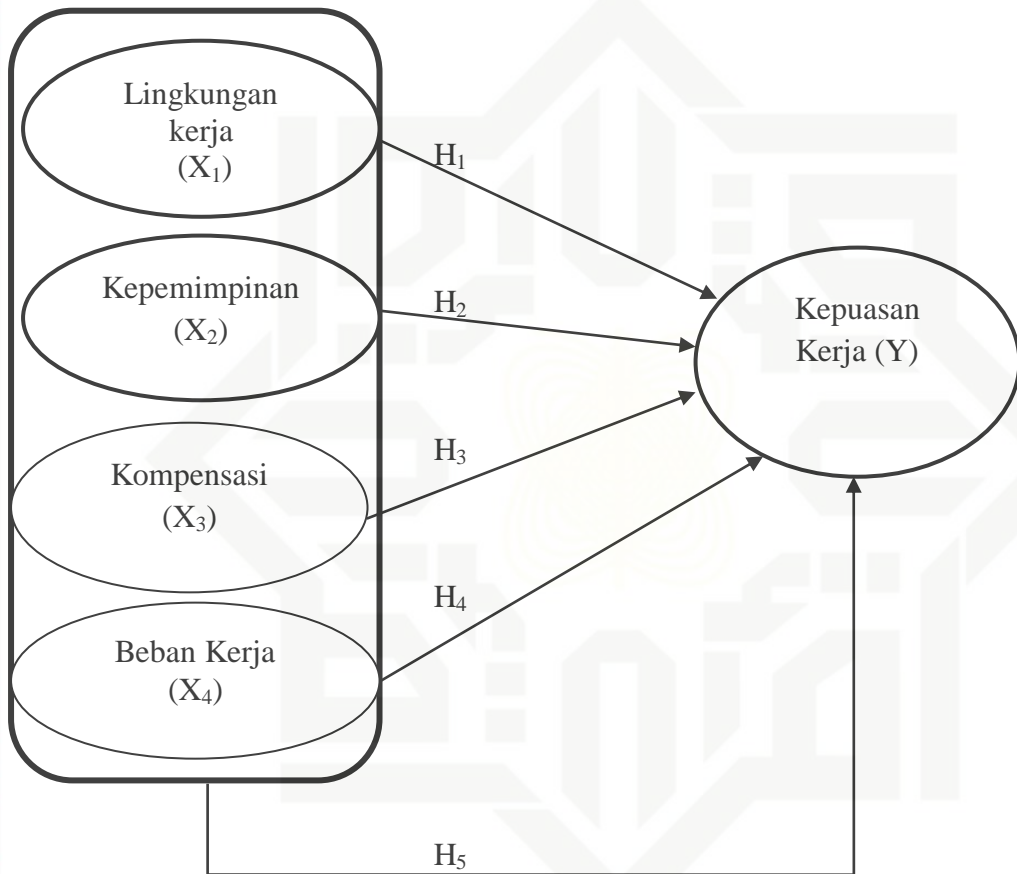
Variabel	Konsep Variabel	Indicator	Skala
Kepemimpinan (X ₂)	bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang di rencanakan. Irham Fahmi (2014)	bawahan 4. Sadar dan paham kondisi lingkungan 5. Intelegensi yang tinggi 6. Berorientasi ke masa depan 7. Sikap terbuka dan lugas Siswanto(2006)	
Kompensasi (X ₃)	Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan Sutrisno (2009:183)	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja 2. Kemampuan dan kesedian perusahaan 3. Biaya hidup Sutrisno (2009:226)	Likert
Beban Kerja (X ₄)	Beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Sopiah (2008)	1. Jam kerja efektif 2. Daftar susunan kerja 3. Waktu standar 4. Limpahan kerja Simamora (2008)	Likert I

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.

2.11 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), Kompensasi (X₃), Dan Beban Kerja (X₄) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Sumber : Robbins dan Judge (2009)

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.

2.12 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.
- H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.
- H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.
- H4 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.
- H5 : Diduga Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.