

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.

**PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA *PAPER MACHINE 6* PT INDAH KIAT**

PERAWANG

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

ROBBI KURNIADI

11770114598



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ROBBI KURNIADI
NIM : 11770114598
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : SEPULUH (10)
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA *PAPER MACHINE 6 PT INDAH*
KIAT PERAWANG

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



ULFIAH NOVITA, SE.M.Si

NIK. 130717061

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. MUH SAID HM, M.Ag,MM
NIP. 19620512 198903 1 003

FAKHRURROZLI,SE.MM
NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

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.

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ROBBI KURNIADI
NIM : 11770114598
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : SEPULUH (10)
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA *PAPER MACHINE 6 PT INDAH*
KIAT PERAWANG

PANITIA PENGUJI

KETUA



NASRULLAH RIJAMIL, SE, M.Si, Ak, Ca

NIP. 19780808 200710 1003

ANGGOTA:

PENGUJI I



YUSRIALIS, SE, M.Si

NIP. 19790810 200912 1 004

PENGUJI II



ROZALINDA, SE, MM

NIK. 130717109

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.

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA *PAPER MACHINE 6 PT INDAH KIAT PERAWANG*

DISUSUN OLEH:

ROBBI KURNIADI
11770114598

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang.

Populasi sebanyak 80 karyawan dan sekaligus menjadi responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu variabel komitmen dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,470, artinya hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 47%, dan sisanya (53%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci: *Komitmen, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja 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 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.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, terutama kesempatan yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya, Tanpa adanya kesempatan, mustahil penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini secara tuntas, walaupun masih banyak terdapat kekurangan.

Shalawat berangkaikan salam dihanturkan pada Nabi Muhammad SAW beserta sahabatnya yang setia mengorbankan jiwa dan raga dan lainnya untuk tegaknya syariat Islam, semoga kita dapat mendapatkan syafaat beliau di hari akhir.

Penulisan skripsi yang berjudul ***:Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Paper Machine 6 PT Indah Kiat Perawang***, dimaksudkan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini banyak sekali perhatian, bantuan, bimbingan, motivasi serta pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tua, ayah Mistam dan Ibunda Sarmi Yusesri yang belum pernah menyerah doa untuk putranya dalam hidupnya dan memberikan dukungan yang berarti baik secara materiil, moril, dan spritual dan

bergunanya untuk mendapatkan tahap ini. Penulis tidak bisa sampai pada tahap ini, melihat dan berdiri sendiri untuk menghadapi segala sesuatu di dunia ini tanpa usaha keras dan cinta dari mereka. Kalian adalah yang terkuat dan terbaik yang pernah saya tahu, yang senantiasa memberikan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag selaku Rektor UINSUSKA Riau.
3. Bapak Dekan Dr. Drs. Muh. Said HM, M. Ag. MM, serta pembantu Dekan I, II. Dan III.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen ,terimakasih atas bantuan dan motivasi yang diberikan.
5. Ibu Ulfiah Novita,SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, ilmu serta masukan-masukan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak/ibu Dosen dan Staf karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
7. Sahabat penulis Yogi Alda, SH, Prima Lazuardi, Pratama Yarida, SH, Teguh Prasetyo, S.I.Kom, Fazri Hutagalung, S.I.Kom, Wanda Setiawan, ST, selalu memotivasi pada saat penulis hampir mulai mengeluh dalam mengerjakan Skripsi ini terima kasih atas bantuan dan dukungannya,
8. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini di waktu yang tepat.

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.

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.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat kelemahannya, untuk itu penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, April 2020

Penulis

Robbi Kurniadi



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penulisan.....	6
1.4 Manfaat Penulisan.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	9
2.1.1 Pengertian manajemen	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	9
2.1.3 Bidang-Bidang Manajemen	10
2.2 Manajemen Sumber Daya manusia	11
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Fungsi Mananajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Komitmen	18
2.3.1 Pengertian komitmen	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	19
2.3.3 Indikator Komitmen.....	20
2.4 Lingkungan Kerja	20
2.4.1 Pengertian lingkungan Kerja.....	20
2.4.2 Undang-undang tentang Lingkungan Kerja	22
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22

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.

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.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.5 Produktivitas Kerja	25
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja	25
2.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	26
2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.6 Pandangan Islam Terhadap Variable.....	28
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas.....	28
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Komitmen	30
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja.....	31
2.7 Kerangka Pemikiran.....	31
2.8 Hipotesis.....	33
2.9 Penelitian Terdahulu.....	34
2.10 Variabel Penelitian	36
2.11 Konsep Operasional	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	38
3.2 Jenis dan Sumber data	38
3.2.1 Data Primer	38
3.2.2 Data Sekunder	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1 Kuesioner	38
3.3.2 Wawancara.....	39
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Analisis Data	40
3.5.1 Uji Validasi Data.....	40
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	41
3.5.3 Uji Hipotesis.....	42

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.

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.2	Visi dan Misi.....	45
4.3	Gambaran Umum <i>Paper Machine 6</i>	46
4.4	Stuktur Organisasi	47

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Karakteristik Responden	48
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	48
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.1.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
5.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden	50
5.2.1	Komitmen	50
5.2.2	Lingkungan Kerja.....	51
5.2.3	Produktivitas Kerja.....	52
5.3	Hasil Penelitian.....	53
5.3.1	Hasil Pengujian Instrumen.....	54
5.3.2	Uji Asumsi Klasik	56
5.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	58
5.3.4	Uji Hipotesis.....	59
5.4	Pembahasan	64
5.4.1	Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja.....	64
5.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.....	65
5.4.3	Besarnya Pengaruh X terhadap Variable Y	66
5.4.4	Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	66

BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan	67
6.2	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produktivitas Kerja dan Komitmen Karyawan Bagian Produksi Kertas Pada <i>Paper Machine</i> 6 PT. Indah Kiat Perawang Tahun 2018.....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2	Konsep Operasional	37
Tabel 4.1	Struktur Organisasi.....	47
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen	51
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja.....	53
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	54
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas Instrumen	55
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolonieritas.....	56
Tabel 5.11	Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 5.12	Hasil Uji t	60
Tabel 5.13	Hasil Uji F	62
Tabel 5.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

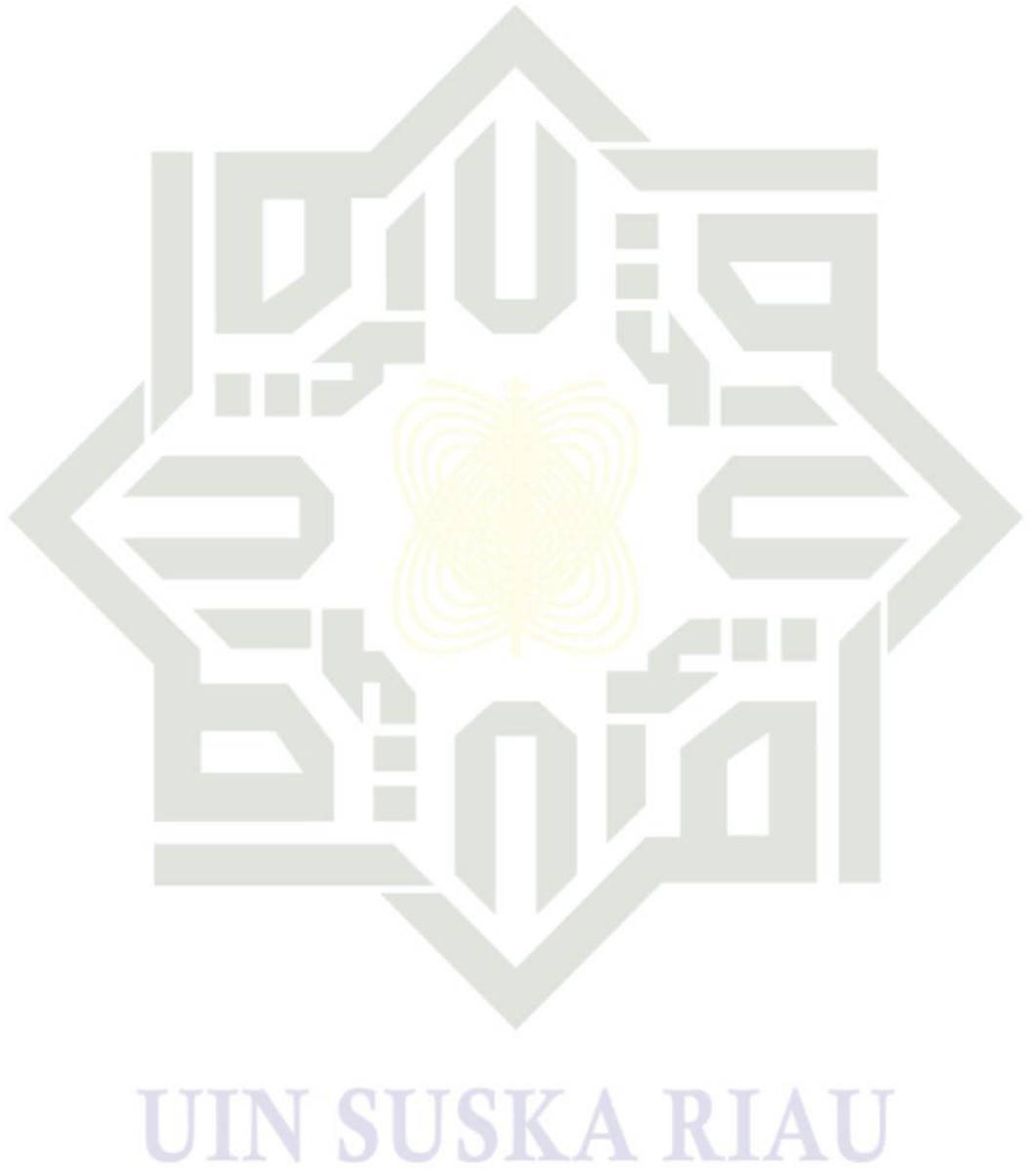
UIN SUSKA RIAU

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	57



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.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar setiap perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Upaya dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan ‘*added value*’ bagi perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekeja keras bukan solusi yang baik, bahkan biasa menjadi *boomerang* bagi perusahaan atau *leader*.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satu waktu tertentu dalam suatu proses kerja yang diindikasikan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Yuniarsih, 2013:157)

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.

PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pulp dan kertas terpadu dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). PT. Indah Kiat berdiri sejak tahun 1990 yang didirikan oleh Bapak Sutomo Yamato, seorang pengusaha kelahiran Siantar, Sumatra Utara yang bekerjasama dengan perusahaan dari Taiwan. Kertas yang diproduksi berasal dari kayu berjenis *Acacia spp.* dan *Eucalyptus spp.* sebagai jenis-jenis andalan yang ditanam untuk memenuhi kebutuhan bahan baku industri kertas. Keduanya termasuk kayu daun lebar sehingga memiliki serat yang pendek. Seksi *Paper Machine 6* (PPM 6) adalah salah satu seksi yang berada di bawah naungan *Divisi Consumer BU Production* di PT. Indah IKPP Perawang yang memiliki peran sebagai penghasil kertas dalam bentuk roll yang memiliki panjang 10,5m dan lebar 9,7 m dan mampu menampung hasil produksi roll kertas sebanyak 1.300 Ton per hari.

Berikut disajikan data produktivitas kerja karyawan bagian produksi kertas pada *Paper Machine 6* PT. Indah Kiat Perawang tahun 2018.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja dan Komitmen Karyawan Bagian Produksi Kertas Pada *Paper Machine 6* PT. Indah Kiat Perawang Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Efektif (Hari)	Alpa (Orang) /tahun	Keterlambatan	Karyawan yang Mengundurkan diri	Target Produksi Perusahaan (ton)	Realisasi Produksi (Ton)	% Pencapaian Produksi
2014	91	299	25	8	3	442.796,00	296.820,09	67,03
2015	88	293	18	7	2	414.433,00	315.152,42	76,04
2016	86	296	20	18	1	381.384,00	331.619,00	86,95
2017	85	299	27	15	5	446.839,00	399.510,00	89,41
2018	80	296	35	20	4	455.036,00	442.680,00	97,28

Sumber: *Paper Machine 6* PT. Indah Kiat Perawang, 2018

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan bagian produksi kertas di capai perusahaan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang diinginkan. Belum tercapainya target produksi kertas menandakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

produktivitas perusahaan masih kurang maksimal. Hal ini diduga karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. **Yuniarsih (2013:159)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Termasuk di dalam faktor internal yakni komitmen dan lingkungan kerja.

Selanjutnya untuk komitmen dapat dilihat dari dari jumlah karyawan yang keluar dan tingkat absensi karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, dan ada beberapa karyawan yang alfa tanpa keterangan. Komitmen merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja bagi perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, bahwa komitmen karyawan PT. Indah Kiat Perawang belum maksimal, pada tahun 2018 sebanyak 4 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, Untuk penjelasan karyawan yang keluar maupun dikeluarkan perusahaan, pihak perusahaan menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan tidak bekerja secara profesional. Kinerja karyawan tersebut menurun dilihat dari tidak tercapainya tujuan dan target yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya masih ada karyawan yang datang bekerja terlambat dan keluar pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan. Pada tahun 2018 tingkat keterlambatan 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 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.

cukup tinggi, yaitu sebanyak 20 orang karyawan datang terlambat. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indah Kiat Perawang.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, kondisi hubungan karyawan serta tersedia fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja pun meningkat.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di perusahaan tentang keadaan lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa pada *Paper Machine 6* PT. Indah Kiat Perawang untuk lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan masih kurang maksimal bagi karyawan, dimana lampu yang tersedia tidak menerangi secara maksimal ruangan kerja karyawan. selanjutnya untuk ventilasi udara masih kurang optimal, perlu ada penambahan ventilasi udara. Selanjutnya untuk warna ruangan cenderung bewarna gelap, sehingga kurang nyaman bagi karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik pada *Paper Machine 6* yaitu terdapat hubungan yang kurang harmonis antara beberapa karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang posisi jabatannya lebih tinggi menyepelekan posisi karyawan yang di bawahnya, misalnya tidak mau mendengarkan masukan karyawan tersebut. Selanjutnya juga hubungan dengan atasan juga ada beberapa

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 yang merasa atasan tidak adil kepada karyawan, misalnya dalam pemberian sanksi, dimana ada karyawan yang mendapat sanksi ketika terlambat masuk, sedangkan ada karyawan yang tidak mendapatkan sanksi. Hal ini dikarenakan tingkat kedekatan karyawan tersebut dengan atasannya. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada *Paper Machine* 6PT. Indah Kiat Perawang.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas dan tidak nyaman sehingga produktivitas karyawan tersebut akan rendah.

Perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel Y yang digunakan, dimana penulis menggunakan variabel produktivitas karyawan, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel kinerja.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “**Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6PT Indah Kiat Perawang**”.

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.

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.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Paper Machine* 6 Pada PT Indah Kiat Perawang?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang?

Apakah komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruhkomitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang.

Untuk mengetahui pengaruhlingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang.

Manfaat Penelitian

Dari kegiatan penelitian yang dilakukan ini memberikan manfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan.Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

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.

Penulis, untuk menerapkan ilmu pengetahuan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktikum yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap perusahaan sehingga bisa diaplikasikan kemasyarakat.

Perusahaan, dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai produktivitas kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

Merupakan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang terdapat dalam proposal ini, maka penulis akan mengemukakan susunan dan rangkaian masing-masing bab dari proposal ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian manajemen. Definisi manajemen sumber daya manusia, definisi komitmen, lingkungan kerja dan produktivitas kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel

penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode dan alat analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang profil perusahaan, struktur organisasi yang dijalankan oleh perusahaan serta tugas pada masing-masing divisi pada perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh komitmen dan lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir dan sekaligus menjadi penutup dari skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang bersifat membantu penelitian mengenai pengaruh komitmen dan lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja.

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.

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.

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

Grand Theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah Manajemen (Robbins dan Coulter ,2014).

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Robbins & Coulter, 2014) manajemen adalah proses pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut (Robbins & Coulter, 2014) dalam buku manajemen menjelaskan bahwa manajemen memiliki 4 fungsi utama, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) , menentukan arah,menetapkan tujuan organisasi,dan membantu organisasi dalam mengambil keputusan di masa mendatang.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) , mengkoordinasikan segala aktivitas sumber daya manusia dan mengelompokkan segala aktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

Kepemimpinan (*Leading*) , serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memimpin dan memotivasi sumber daya manusianya demi kepentingan organisasi tersebut.

Pengendalian (*Controlling*) , aktivitas yang memonitor kemajuan organisasinya dan memastikan kemajuan tersebut sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

21.3 Bidang-Bidang Manajemen

Manajemen merupakan proses yang melibatkan sumber daya manusia di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu di dalam unsur manajemen terbagi menjadi bidang-bidang yang lebih spesifik didalamnya, Menurut (Robbins & Coulter, 2014) bidang manajemen dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Manajemen Produksi

Yaitu bidang manajemen yang berfokus terhadap perencanaan, produksi, distribusi di dalam sebuah perusahaan.

2. Manajemen Pemasaran

Yaitu bidang manajemen yang kegiatannya menganalisa situasi dan konsumen dari suatu organisasi, kegiatan ini mencakup penetapan produk apa yang dapat diterima oleh konsumen hingga promosi apa yang cocok untuk produk tersebut.

3. Manajemen Keuangan

Yaitu bidang manajemen yang berfungsi sebagai pengelolaan dana, perencanaan modal, hingga bagaimana organisasi dapat menggunakan dananya secara efektif dan efisien.

4. Manajemen Administrasi

Yaitu bidang manajemen yang memberikan informasi tentang layanan informasi bagi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya agar sesuai dengan rencana.

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.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Yaitu bidang manajemen yang memfokuskan terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi, mulai dari mencari SDM berkualitas, mengembangkan SDM, serta bagaimana memanfaatkan SDM secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak mungkin hanya mengandalkan seorang individu. Perusahaan haruslah bekerja sama, individu-individu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang apabila dikerjakan seorang diri tidak akan tercapai, perusahaan dapat menyediakan pengetahuan yang berkesinambungan serta dapat menjadi sumber karier yang penting. Apapun bentuk perusahaan itu diperlukan usaha-usaha untuk mengelola kegiatan dan orang-orang maupun unsur lainnya yang ada di dalam perusahaan agar tercapai tujuan dengan lebih baik. Dalam semua bentuk perusahaan dimana orang-orang bekerja bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan manajemen. Manajemen diperlukan perusahaan agar usaha pencapaian tujuan menjadi lebih mudah.

Kata Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda dengan *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan Manajemen. Akhirnya Manajemen diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi Manajemen atau pengelolaan (Usman, 2011:3).

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.

Menurut Hasibuan (2010:3) mendefinisikan Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut James A.F. Stoner (dalam Handoko, 2010:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan agar tujuan-tujuan perusahaan dapat diwujudkan.

Hasibuan (2010:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuennya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (Samsudin, 2010:22)

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.

Menurut Handoko (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Wahyudi (2010:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Menurut Samsudin (2010:22) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Sofyandi (2013:6) mengungkapkan bahwa Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan

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.

kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:3) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2010:3) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Rivai (2010:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelolah (*manage*) sumber daya manusia.

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.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki fungsinya sendiri. Fungsi-fungsi tersebut menjadi gambaran betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Dessler (2010:4), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yaitu:

1. Fungsi manajerial (*Management Function*)

a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengkelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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.

c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan

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.

pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan dan rekan sekerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap 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 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.

f. *Pemutusan (Separation)*

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan: pemensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja.

Komitmen

3.1 Pengertian Komitmen

Mowday (dalam Sopiiah,2011) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Menurut Robbins (2010:69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan Luthans (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu pada penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Mathins dan Jackson (2012;122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima

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.

tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Luthans (2011;249) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya,yaitu:

1. Variabel orang

Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi control internal dan eksternal.

2. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan,nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.

3. Variabel non-organisasi

Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah,2011) mengemukakan empat

faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.

Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam 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 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.

Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.3.3 Indikator Komitmen

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2011) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik.

Menurut Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (2012:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Schultz & Schultz (2010:254) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan

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.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat bekerja yang mendukung seseorang untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.4.2 Undang-Undang Tentang Standar Lingkungan Kerja

Standar lingkungan kerja tercantum di dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran pasal 20 ayat (2) dan pasal 21 yaitu: Pasal 20 ayat (2) Standar dan persyaratan kesehatan lingkungan Perkantoran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi: a. sarana bangunan; b. penyediaan air; c. toilet; d. pengelolaan limbah; e. cuci tangan pakai sabun; f. pengamanan pangan; dan g. pengendalian vektor dan binatang pembawa penyakit. Pada Pasal 21 Standar Ergonomi Perkantoran meliputi: a. luas tempat kerja; b. tata letak peralatan kantor; c. kursi; d. meja kerja; e. postur kerja; f. koridor; g. durasi kerja; dan h. penanganan beban manual (*manual handling*).

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut.

Menurut Siagian (2012:63) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Bangunan tempat kerja, merupakan gedung perusahaan tempat karyawan bekerja

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.

Ruang kerja yang lega, artinya ruang kerja cukup luas dan lapang untuk bekerja.

Ventilasi pertukaran udara, yaitu merupakan tempat udara luar yang masuk ke dalam, sehingga ruangan tidak pengap.

Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, merupakan tempat karyawan untuk beribadah dengan nyaman.

Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawannya dan mudah.

Menurut Nawawi (2011:235) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Munandar (2014:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

Penerangan

Kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan.

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.

Warna

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

Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan.

Musik dalam bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana keadaan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:71-72) dan Siagian (2012) indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut:

Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisien kerja para karyawan/pegawai.

Warna

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

Suara

Suara menyangkut tingkat kebisingan. Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang karena mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

dan terganggunya konsentrasi tersebut dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan yang berakhir dengan kerugian.

4 Udara

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

Hubungan Sesama Karyawan

Suasana kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan cenderung kepada aktivitas pekerjaan.

Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan kerja adalah hubungan pekerja dengan pimpinan, kegiatan-kegiatan pengarahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan organisasi.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (*input*) dengan pengeluaran (*output*) pada suatu sistem produksi barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah

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.

kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Pisnawati, 2010:369).

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2012:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu perbaikan dengan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Yuniarsih (2013:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.

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.

7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
 9. Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.
- b. Faktor Eksternal
1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 3. Kultur dan *mindset* lingkungan sekitar organisasi.
 4. Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
 5. Tingkat persaingan.
 6. Dampak globalisasi.

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Afandi (2018:96) beberapa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawannya masing-masing. Seberapa banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam satu waktu kerja.

Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas yang baik terlihat dari tingkat ketelitian

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.

dalam pengerjaannya dan tingkat kesalahan yang dibuat. Semakin kecil tingkat kesalahannya, maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan tersebut.

Ketepatan Waktu

Waktu yang telah ditentukan sesuai dengan yang telah ditentukan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang diterima secara umum bagaimana seseorang mengoptimalkan kemampuan diri dalam menciptakan barang dan jasa. Semakin tinggi optimalisasi diri akan makin tinggi pula produktivitasnya. Islam menuntut pengikutnya memberikan yang ter baik bagi diri dan lingkungan sekitarnya. Tuntutan ini dalam bentuk menghasilkan atau menciptakan prestasi ter baik pada suatu pekerjaan, yang dimulai dari perencanaan hingga penciptaan produk.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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

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.

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah memerintahkan kita untuk bekerja dalam rangka menghasilkan produktivitas, dan Allah dan Rasulnya akan melihat apa hasil dari yang telah kita kerjakan. Untuk itu sudah seharusnya seorang karyawan yang bekerja di perusahaan harus mengeluarkan potensi terbaiknya dalam bekerja sehingga dapat dicapai produktivitas yang baik. Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam juga bersabda: “Sesungguhnya Allah ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal”. (HR. Adailani).

Selanjutnya di dalam hadis riwayat Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi disebutkan bahwa:

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: لَوْ أَنْتُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بَطَانًا.

Dari Umar Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. [HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164]

Selanjutnya dalam hadiz riwayat Ath-Thabrani disebutkan:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

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.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Komitmen

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan sebuah perusahaan atau anggota dari suatu organisasi untuk tetap beradadi perusahaan atau organisasi untuk menyumbangkan tenaga dan fikirannya untuk perusahaan maupun organisasi yang ditempatinya. Dalam Al-Qur'an surat al-Jumu'ah:10;

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya; “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Tafsir dari ayat ini adalah (Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan lagan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jumat, Nabi saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah gonderang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari mesjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw. lalu turunlah ayat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya rasa ketaqwaan dan komimen yang erat baik ketika beribadah maupun bekerja.

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.

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.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Adapun Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam Surat Al-Mulk ayat 3-4:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفْوُتٍ
 فَأَرْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ﴿٣﴾
 ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ حَسِيرٌ ﴿٤﴾

Artinya: *“Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?(3) Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah (4)”*.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah memperlihatkan bagaimana keadaan lingkungan yang Allah ciptakan merupakan suatu yang terbaik, maka perusahaan harus mampu memberikan lingkungan yang terbaik bagi karyawannya.

2.7 Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan

organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011). Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekadyang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untukbertahan pada organisasi itu sendiri.

Lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2012:118).Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar karyawan bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut karyawan maka kinerja karyawan pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu perbaikan dengan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

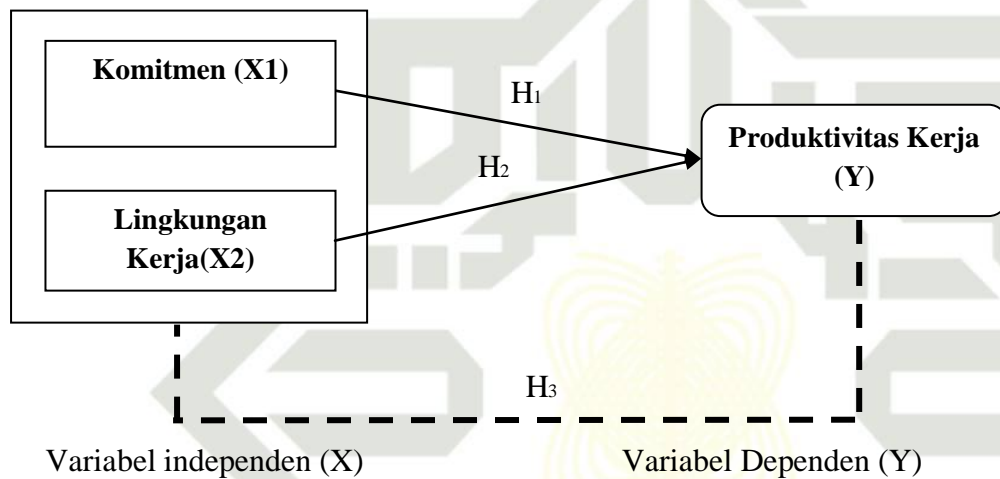
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

untuk profit ataupun untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan) (Tohardi dalam Sutrisno, 2012:100).

Berdasarkan uraian diatas,dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Torang (2013)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro, 2003:47).

Berikut rumus hipotesis dari Kuncoro (2003:47) :

H_0 ditolak, yaitu apabila $p \text{ value} > 0.05$ atau bila nilai signifikansi lebih dari nilai α 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hiditerima, yaitu apabila $p \text{ value} < 0.05$ atau bila nilai signifikansi kurang dari nilai α 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sehingga hipotesis merupakan anggapan sementara yang bersifat sebagai pedoman untuk mempermudah jalurnya penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H3 : Diduga komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

2.9 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan berikut adalah hasil penelitian yang relevan telah dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aspiyah (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	Variabel independen: disiplin kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen: Produktivitas kerja (Y)	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang Signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
2	Suprpto (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	Variabel independen: disiplin kerja (X1) dan lingkungan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja

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.

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.

No	Penelitian / tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1		Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi	Kerja (X2) Variabel dependen: Produktivitas kerja (Y)	memiliki pengaruh yang Signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
3	Agustin (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)	Variabel independen: Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komitmen (X3) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapengaruhbudaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja
4	Ulum (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Maulan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapengaruhlingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
6	Nurhayati (2014)	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada	Variabel independen: Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antar budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas

No	Penelitian / tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6		PT. Bank Jabar Banten Cabang Serang	Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	askerjakaryawan
7	Indrajaya (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar	Variabel independen: Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial dengan kontribusi sebesar 80 persen serta budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada metode yang digunakan, sampel dan populasi, serta perbedaan jumlah karyawan dan tempat penelitian. Dimana penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan secara keseluruhan yaitu berjumlah 80 orang, dan berlokasi di Perawang.

2.10 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen
 - a. (Y) Produktivitas Kerja
2. Variabel Independen
 - a) (X₁) Komitmen
 - b) (X₂) Lingkungan Kerja

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.

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 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satu waktu tertentu dalam suatu proses kerja yang diindikasikan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Yuniarsih, 2009:156)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu (Afandi, 2018:96)	Likert
Komitmen (X1)	Komitmen adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. (Mowday dalam Sopiah, 2011)	1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan (Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah, 2011)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara 5. Hubungan sesama karyawan 6. Hubungan karyawan dengan atasan (Afandi, 2018:71-72; Siagian, 2012)	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.
 - 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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulisan dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di *Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang*.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menggunakan kuisioner dan pengamatan langsung dengan para karyawan yang berkerja pada *Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang*.

3.2.2 Data Sekunder

Data yang berasal dari laporan maupun literatur dari pihak instansi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini, misalnya : data mengenai tingkat kehadiran karyawan, data jadwal kerja, jumlah karyawan, data produksi, dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011:111).

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada karyawan *Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang*. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai komitmen, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju.
3. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Cukup Setuju.
4. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju.
5. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

3.3.2 Wawancara

Wawancara (*interview*), yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa, tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya (Wirawan, 2013:92).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan *Paper Machine 6 PT. Indah Kiat Perawang*.

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.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan *Paper Machine* 6 PT. Indah Kiat Perawang yang berjumlah 80 orang pada tahun 2018 (Sugiyono, 2012:115).

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan diteliti, yang akan diharapkan mampu mewakili populasi. Selanjutnya penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Diketahui jumlah populasi berjumlah 80 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:116).

3.5 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2012:120) teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2011:111).

Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti *instrument* dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated/ total indicator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated/total indicator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandaikan (Noor, 2011:111). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisisioner.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

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.

yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas (Frisch dalam Firdaus, 2011:176).

2.3 Uji Hipotesis

1. Regresi Liner Berganda

Untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

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.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

A = Konstanta

X_1 = Komitmen

X_2 = Lingkungan Kerja

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (error)

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terkait digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apakah f hitung > f tabel, h_0 diterima maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen sebagai variabel terkait.

3. Uji Parsial (t-Test)

Uji parsial (t-Test) digunakan mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t- hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t-hitung > t_{α} =tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terkait. Dalam pengukuran taraf masing-masing akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan

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.

untuk keperluan dalam penelitian ini, maka data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.

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.

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT. IKPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pulp dan kertas terpadu dengan status penanaman modal asing (PMA). PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation pertama kali dipelopori oleh SOETOPPO JANANTO (YAP SUI KEI). Saat itu beliau memimpin BERKAT GROUP. Tahun 1975, berkat group yang memiliki banyak anak perusahaan tersebut mengajak:

- a. Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan
- b. Yuen Foong Yu Paper manufacturing, Taiwan

Tahun 1976 diurus perizinan pembebasan tanah, pengurusan izin penanaman modal dengan status Penanaman modal asing (PMA) dengan izin presiden tanggal 11 April 1976. Pada tanggal 7 Desember 1976 perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Tbk Perawang kini telah resmi berdiri dengan Notaris Ridwan Soesilo, SH. Pemohonan pendirian pabrik ini dilakukan dengan status PMA dimana tujuannya yaitu memudahkan mendatangkan tenaga asing, karena tenaga lokal belum menguasai mengenai pembuatan kertas, disamping memberikan perangsang agar investor asing mau masuk ke Indonesia.

4.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang adalah menjadi perusahaan pembuat kertas nomor satu di Indonesia yang berdedikasi menyediakan nilai-nilai

yang baik bagi para pelanggan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat. Misi PT. Indah Kiat PulpAnd Paper Perawang adalah sebagai berikut: mempertahankan posisinya sebagai produsen pulpdan kertas dengan biaya rendah serta pelaku utama dipasar indonesia dan Asia yang tumbuh pesat, mengandalkan keuntungan pada sumber bahan baku, efesiesi produksi, serta jaringan distribusi yang luas.

Misi

Tujuan yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat PulpAnd Paper Tbk. Adalah menghasilkan paper dan produk kertas dengan kualitas sesuai persyaratan secara konsisten, menghasilkan produk-produk dengan harga yang wajar dan bersaing, pengiriman dan pelayanan yang tepat waktu.

4.3 Gambaran Umum *Paper Machine 6* (PPM 6)

Paper Machine 6 (PPM 6) adalah adalah salah satu seksi yang berada di bawah naungan *Divisi Consumer BU Production* di PT. Indah IKPP Perawang yang memiliki peran sebagai penghasil kertas dalam bentuk roll yang memiliki panjang 1,5m dan lebar 9,7 m dan mampu menampung hasil produksi roll kertas sebanyak 1.300 Ton per hari. Dan Jumlah karyawan yang berada di seksi PPM 6 adalah 80 orang dengan masing masing bidang tugas sebagaimana tercantum dalam Struktur 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 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.

Struktur Organisasi PPM 6

Tabel 4.1 : Struktur organisasi

MANAGER: BUNASRUL

NO	POSITION	A	B	C	D
1	SHIFT LEADER	Antonius Simorangkir	Bambang Soni	Aliyus	Sariyanto
2	SPECIALIST	Cristian Sudiman	Turyono	Holong Silaban	Hendra Agta
3	DSC OPR	Yogi Fernandes	Jhon Franki R	James Ericson Tanjung	Wiratmoko
4	WET END OPERATOR 1	Rickson Sianturi	Toni Saputra	Diaan Masruri	Jufri Suanto Sitinjak
5	WET END OPERATOR 2	Perdian Yurdim	Munawir	Hongki Sonata	Agung Prianggono
6	WET END OPERATOR 3	Rocky Perdana	Surya Anugerah	Edo Fernando	Hendra Ramadana
7	Dry End Opr 1	Andri Mario Papes	Destian Saputra Z	Yovince K	Rio Syaputra
8	Dry End Opr 2	Sat Rudi.S	Permata Timan HS	Khairul Latif	Elman syukur
9	Dry End Opr 3	Desriandi	Ricky Tri Rizaldo	Rio Nugroho	Ramdan Fitra
10	Winder DCS	Jaja Adijaka	Boy Hendri Abes	Zulnaldi	Donny Al Azhar
11	Winder 1 Opr 1	Hidayatul Rahman	M Salam	Yudasman	Ar Rasyid Bakhtiar
12	Winder 1 Opr 2	Hafandi Kurniawan	M.A. Rahmansyah	Mayu Hendri	M. Teguh Prayogi
13	Winder 1 Opr 3	Arwanda	Arie Rahman	Aska Ramadhan	M. Rifani
14	Thimon Opr	Armanto	Suhandi	Andri Lazipo Harse	Hardiman
15	Winder 2 DSC S	Martimus	Edison	Dedi Isma	Hermanto
16	Winder 2 Opr 1	Febrian Lazuardi S	Afrialdi Bayor	Maviendra Ihsan	Mardedi Sayendra
17	Splitter Opr	Suhendri	Nori Setiawan	Abimayu Holly D	M. Almuzamil R
18	Chemical DC S	Masfika Candra	Dedi Purwanto	Faizal Saputra	Syukra Wahyudi
19	Chemical Opr 1	Hendro	M. R Elfarahim	Dedi Siswanto	Guntur Yohannes
20	Chemical Opr 2	Ihsanul Rijal	Eddy Ramdani	Riski Prianto	Husnul Fikri

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.

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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Komitmen pada dasarnya adalah suatu indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Jika dalam sebuah organisasi terdapat sebuah komitmen pada diri masing-masing karyawannya maka produktivitas kerja dalam diri karyawan tersebut akan menjadi tinggi pula.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Secara bersamaan Komitmen dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PPM 6 PT Indah Kiat Perawang. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,470, artinya hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 47%, dan sisanya (53%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Saran

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kepada Manajemen PPM 6 PT Indah Kiat Perawang agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepada Manajemen PPM 6 PT Indah Kiat Perawang agar selalu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.
- Agustin. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Diponegoro Journal of Social And Politic*. Hal 1-12.
- Ahyari, Agus. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi I Jilid Dua. Yogyakarta: BPFE.
- Aspiyah. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*. Vol.5, No.4, hal. 339 – 346.
- Bambang, Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Bohlander George W. & Snell Scott A. 2010. *Managing Human Resources, 15th edition*. Canada: South-Westren Cengage Learning, Canada.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrajaya. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 4, hal. 410-422.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis & Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

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.

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.

- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nurhayati, Kartika. 2014. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jabar Banten Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 3, hal. 1-9.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen, Mary Coutler. 2014. *Management. Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suprpto. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*. Vol.2, No.2, hal. 104 – 113.
- Uttriso, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usnawati, Sule dan Kurniawan, Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Wendra Group.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

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.

Sum. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 12, No. 12, hal. 173-178.

Prasman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.



LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

JUDUL : Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine* 6 PT Indah Kiat Perawang

Angket ini ditujukan kepada pegawai pada PT Indah Kiat Perawang. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i dalam pengisian angket ini, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS PENELITI

Nama Peneliti : Robbi Kurniadi

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Umur : () 21-30 () 41-53

() 31-40

Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () Sarjana

() Diploma

Tahun Bekerja : () 1-3 () 7-8

() 4-6

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.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Saudara/i pilih. Jawaban dari Saudara/i berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai persyaratan penyelesaian studi pada jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- 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.

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Instrumen Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan berusaha untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik					
2.	Karyawan bekerja sesuai prosedur yang berlaku					
3.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6.	Karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan					

2. Instrumen Komitmen

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman didalam perusahaan ini					
2.	Saya merasa perusahaan ini sangat berarti bagi saya					
3.	Saya tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain					
4.	Saya berkeingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
5.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga					
6.	Saya bangga bekerja di perusahaan sekarang					

Instrumen Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pencahayaan yang ada (matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Cat dinding ruangan kantor memiliki warna yang membuat saya nyaman dalam bekerja					
3.	Ruang kerja saya bebas dari kebisingan suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



4.	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
5.	Antar karyawan saling mendukung satu sama lain					
6.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Lampiran 2

REKAPITULASI DATA ANGKET

No	Komitmen (X1)						TOTAL_X1
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	
1	5	5	3	5	3	4	25
2	3	2	1	4	2	2	14
3	4	3	4	4	4	3	22
4	4	3	3	3	3	3	19
5	2	3	1	4	2	2	14
6	4	5	4	4	3	3	23
7	4	4	3	3	4	3	21
8	3	3	3	3	2	2	16
9	4	4	4	4	4	3	23
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	3	1	3	2	2	15
12	4	5	3	5	4	4	25
13	3	4	1	3	2	2	15
14	4	4	2	4	3	3	20
15	4	4	3	5	5	4	25
16	5	5	4	5	5	5	29
17	4	4	3	4	5	3	23
18	3	4	3	3	2	3	18
19	3	3	1	3	2	2	14
20	4	4	3	3	3	3	20
21	4	4	4	5	2	3	22
22	4	5	4	5	3	3	24
23	4	5	4	3	3	3	22
24	4	3	3	4	2	3	19
25	4	5	4	4	3	3	23
26	5	5	4	5	3	3	25
27	5	5	5	5	5	4	29
28	4	4	1	3	1	2	15
29	4	5	4	4	4	4	25
30	3	4	1	2	4	3	17
31	5	4	5	5	3	4	26
32	2	4	4	4	5	3	22
33	4	5	4	4	2	3	22
34	2	3	1	3	1	2	12
35	4	5	4	4	2	3	22
36	5	5	3	3	4	4	24
37	4	4	1	3	2	3	17

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.

38	5	5	4	4	4	3	25
39	5	5	5	5	4	5	29
40	4	5	4	4	4	3	24
41	3	3	5	5	1	3	20
42	5	5	3	5	4	5	27
43	4	4	3	4	1	3	19
44	4	4	4	3	3	3	21
45	5	5	4	5	5	3	27
46	4	4	3	3	3	3	20
47	3	2	2	4	2	3	16
48	4	4	4	3	4	3	22
49	4	5	4	4	5	3	25
50	3	4	4	4	2	4	21
51	3	4	4	4	4	3	22
52	5	5	4	5	4	4	27
53	4	4	4	3	4	3	22
54	4	3	1	2	1	3	14
55	4	4	3	5	4	4	24
56	4	5	5	5	5	4	28
57	3	2	4	2	4	2	17
58	4	4	5	5	2	4	24
59	4	4	4	4	3	4	23
60	3	3	1	3	3	4	17
61	4	4	3	4	4	4	23
62	5	5	4	4	5	5	28
63	5	5	4	4	4	3	25
64	3	3	2	2	3	4	17
65	4	5	4	4	4	4	25
66	3	2	3	2	5	3	18
67	4	3	4	3	2	4	20
68	4	4	4	3	4	4	23
69	4	4	4	3	5	4	24
70	3	3	4	2	5	3	20
71	3	4	4	4	2	4	21
72	4	4	3	5	4	4	24
73	5	3	3	5	5	5	26
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	5	4	4	4	5	26
76	5	4	4	3	3	3	22
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	3	2	1	18
79	3	3	3	5	5	3	22
80	4	4	3	4	5	5	25

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.

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.

No	Lingkungan Kerja (X2)						TOTAL_X2
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	
1	5	4	4	4	3	4	24
2	3	2	2	2	2	2	13
3	5	5	5	5	5	4	29
4	3	4	3	4	4	3	21
5	3	5	3	2	2	2	17
6	4	5	3	4	4	4	24
7	4	4	3	3	3	3	20
8	4	2	4	2	2	1	15
9	4	4	2	2	4	3	19
10	2	3	5	5	4	4	23
11	2	2	2	3	3	2	14
12	2	5	5	4	4	3	23
13	4	5	4	3	3	2	21
14	2	2	3	2	3	2	14
15	3	3	4	4	2	3	19
16	4	3	5	5	5	4	26
17	5	5	2	3	3	3	21
18	5	5	3	4	5	3	25
19	4	5	4	4	2	2	21
20	4	5	5	4	4	4	26
21	2	2	2	2	2	3	13
22	3	3	5	3	3	4	21
23	4	2	2	2	2	3	15
24	2	2	2	2	2	1	11
25	4	3	5	3	5	3	23
26	4	4	5	5	4	3	25
27	5	5	5	5	4	4	28
28	2	3	2	4	3	2	16
29	5	5	2	2	5	4	23
30	2	3	3	2	2	3	15
31	3	3	2	5	5	3	21
32	4	3	3	4	3	3	20
33	5	4	5	4	5	5	28
34	1	2	2	2	2	4	13
35	5	4	4	4	2	5	24
36	4	3	4	2	2	4	19
37	2	2	2	2	2	2	12
38	3	2	4	2	4	5	20
39	5	2	5	5	5	5	27
40	3	4	4	5	3	4	23
41	5	2	2	2	2	2	15

42	5	3	5	4	3	4	24
43	3	4	2	2	4	1	16
44	2	2	2	2	2	2	12
45	5	5	5	5	5	4	29
46	3	2	5	5	1	2	18
47	2	2	4	2	2	5	17
48	4	4	4	3	3	3	21
49	4	5	4	3	3	4	23
50	3	4	3	3	3	4	20
51	4	4	2	4	4	2	20
52	4	4	5	4	3	2	22
53	3	4	3	4	3	4	21
54	3	3	3	3	3	3	18
55	5	5	3	5	3	4	25
56	5	5	3	4	5	5	27
57	4	4	3	4	3	4	22
58	5	5	5	5	5	4	29
59	4	4	2	3	4	3	20
60	5	2	3	5	4	4	23
61	5	4	4	5	5	4	27
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	4	3	4	4	4	24
64	3	4	4	4	3	3	21
65	3	3	4	4	2	3	19
66	4	5	4	3	3	4	23
67	4	4	4	5	5	4	26
68	4	5	5	5	4	4	27
69	5	5	5	5	4	4	28
70	3	4	4	3	3	4	21
71	4	4	5	4	4	4	25
72	5	4	5	5	4	5	28
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	4	4	2	4	24
75	4	5	5	4	3	4	25
76	4	4	4	3	4	3	22
77	4	4	5	4	3	5	25
78	3	4	3	4	4	5	23
79	5	5	4	4	4	4	26
80	2	4	3	3	3	2	17

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.

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.

No	Produktivitas Kerja (Y)						TOTAL_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	4	4	5	28
2	3	4	2	3	2	3	17
3	3	4	2	2	3	3	17
4	3	4	3	3	3	3	19
5	2	4	2	2	2	1	13
6	2	4	5	4	3	5	23
7	2	4	2	3	5	3	19
8	3	3	3	2	2	1	14
9	4	4	4	3	3	2	20
10	3	4	4	4	5	4	24
11	3	3	2	2	2	3	15
12	5	5	4	4	5	5	28
13	3	4	4	3	3	2	19
14	3	1	2	2	2	3	13
15	5	5	4	2	5	3	24
16	5	5	5	4	5	3	27
17	2	4	4	3	4	3	20
18	4	3	4	2	4	2	19
19	3	4	2	2	4	2	17
20	4	4	5	4	4	2	23
21	3	3	2	2	4	1	15
22	4	4	4	4	4	3	23
23	3	4	4	3	2	4	20
24	3	4	2	3	3	3	18
25	3	4	3	3	3	5	21
26	5	4	3	4	3	5	24
27	5	5	5	4	3	5	27
28	4	2	4	2	2	1	15
29	3	4	3	3	4	2	19
30	2	4	3	3	3	2	17
31	2	5	3	3	4	2	19
32	1	3	3	2	2	3	14
33	4	4	3	4	5	4	24
34	2	3	2	2	2	1	12
35	4	4	4	4	4	2	22
36	4	4	4	3	3	2	20
37	2	2	3	2	3	3	15
38	4	4	4	3	3	4	22
39	4	5	5	4	5	5	28
40	4	4	4	3	4	4	23
41	3	3	3	3	3	3	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

42	4	3	5	4	4	4	24
43	3	4	2	3	4	3	19
44	4	2	2	2	2	3	15
45	4	5	3	4	5	4	25
46	5	3	4	3	3	4	22
47	3	3	4	2	3	3	18
48	3	4	4	4	4	3	22
49	3	4	4	4	2	5	22
50	4	3	3	3	3	2	18
51	3	4	5	4	5	3	24
52	3	3	3	4	3	3	19
53	3	4	3	3	3	4	20
54	3	5	5	4	5	3	25
55	3	3	4	4	3	3	20
56	5	3	4	4	3	3	22
57	3	3	4	4	3	3	20
58	4	2	4	3	3	1	17
59	5	2	4	3	5	4	23
60	2	2	4	3	4	4	19
61	5	3	4	3	4	2	21
62	5	4	4	4	2	4	23
63	5	3	4	5	4	4	25
64	3	3	3	3	4	3	19
65	3	5	4	5	5	3	25
66	4	3	4	3	4	4	22
67	4	4	3	3	3	4	21
68	4	5	5	5	4	4	27
69	4	5	5	5	4	5	28
70	4	2	5	4	4	5	24
71	3	4	3	4	3	4	21
72	4	3	4	4	3	4	22
73	5	4	4	4	3	4	24
74	2	3	3	3	4	3	18
75	4	4	4	4	3	4	23
76	3	3	4	3	4	4	21
77	4	3	4	3	4	3	21
78	4	3	4	4	5	4	24
79	4	5	2	4	3	4	22
80	4	4	5	5	4	4	26

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.

Lampiran 3

ANALISIS DATA

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TOTAL_Y
  /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /SAVE RESID.
```

Regression

Notes

Output Created	10-FEB-2020 14:30:21	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

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.

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.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:17,28
	Elapsed Time	00:00:24,55
	Memory Required	2004 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Komitmen ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,470	,456	2,834

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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.

© H

N Sus

ive

f Kasim Riau

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549,002	2	274,501	34,171	,000 ^b
	Residual	618,548	77	8,033		
	Total	1167,550	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,026	1,834		3,287	,002		
	Komitmen	,394	,097	,413	4,046	,000	,662	1,511
	Lingkungan Kerja	,289	,082	,358	3,511	,001	,662	1,511

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Komitmen
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000
		Komitmen	-,582
	Covariances	Lingkungan Kerja	,007
		Komitmen	-,005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komitmen	Lingkungan Kerja
1	1	2,962	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,287	,63	,00	,67
	3	,014	14,316	,37	1,00	,33

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

AU

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.



Residuals Statistics^a

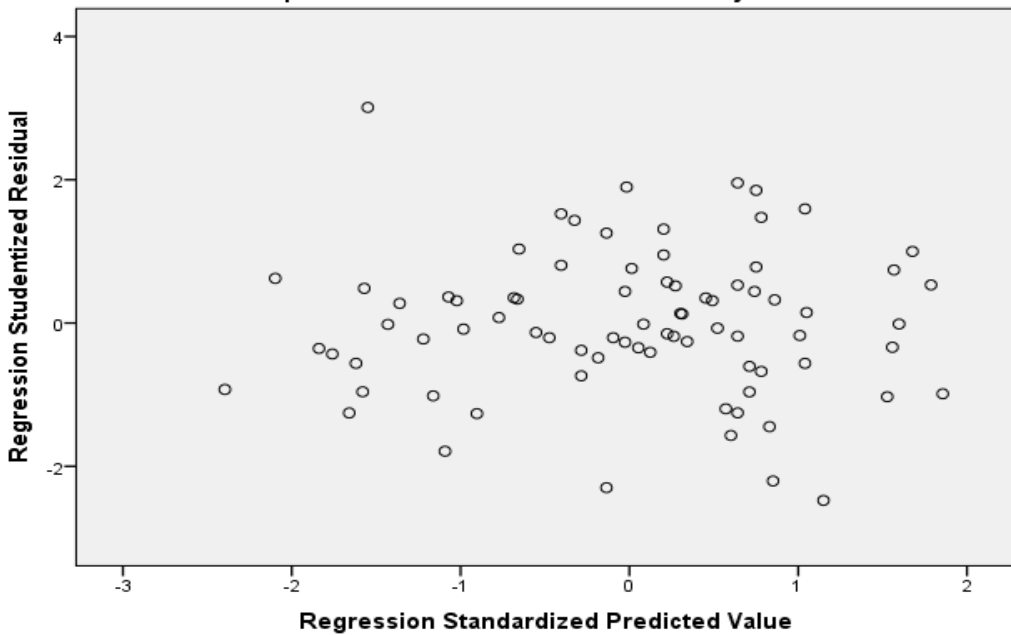
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,51	25,72	20,83	2,636	80
Std. Predicted Value	-2,397	1,856	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,318	,849	,531	,139	80
Adjusted Predicted Value	14,75	25,88	20,83	2,636	80
Residual	-6,855	8,260	,000	2,798	80
Std. Residual	-2,419	2,914	,000	,987	80
Stud. Residual	-2,476	3,009	-,001	1,008	80
Deleted Residual	-7,184	8,808	-,006	2,918	80
Stud. Deleted Residual	-2,564	3,183	,000	1,026	80
Mahal. Distance	,008	6,099	1,975	1,511	80
Cook's Distance	,000	,200	,014	,029	80
Centered Leverage Value	,000	,077	,025	,019	80

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



PAR TESTS
/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	10-FEB-2020 14:31:06	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,11
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79816491
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,060
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

Lampiran 4

LEMBAR WAWANCARA

Narasumber : Kepala *Paper Machine* 6 PT. Indah Kiat Perawang
Tempat : Ruangan Kepala *Paper Machine* 6 PT. Indah Kiat Perawang
Waktu : 13 November 2019

Hasil Wawancara:

Bagaimana menurut Bapak gambaran produktivitas karyawan di *Paper Machine* 6 PT. Indah Kiat Perawang?

Jawaban:

Pada kuantitas hasil, jumlah kertas yang diproduksi karyawan mengalami penurunan. Kemudian untuk kualitas dari hasil, beberapa hasil produksi kertas tidak sempurna atau adanya kecacatan sehingga mengurangi kualitas dan bahkan harus dibuang. Kemudian untuk ketetapan dari hasil, karyawan belum bisa mengumpulkan dan menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya untuk kehadiran, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, dan ada beberapa karyawan yang alfa tanpa keterangan. Sedangkan untuk kemampuan bekerja sama ada beberapa karyawan yang tidak mampu berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan kekompakan tim.

Bagaimana dengan masalah absensi karyawan di *Paper Machine 6 PT.* Indah Kiat Perawang?

Jawaban:

Ada 4 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. karyawan yang bersangkutan tidak bekerja secara profesional. Kinerja karyawan tersebut menurun dilihat dari tidak tercapainya tujuan dan target yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya masih ada karyawan yang datang bekerja terlambat dan keluar pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan. Pada tahun 2018 tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi, yaitu sebanyak 20 orang karyawan datang terlambat.

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.

BIOGRAFI PENULIS



Robbi Kurniadi, lahir di Seberang Taluk, 27 Desember 1994 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang dilahirkan oleh pasangan Bapak Mistam dan Ibu Sarmi Yusesri dan mempunyai saudara perempuan yang bernama Lora Sesmita.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis dari TK PGRI (1999), SD Negeri 005 Tualang (2000 – 2006), SMP Negeri 1 Tualang (2007 – 2010), SMA Negeri 1 Tualang (2011 – 2013). Selanjutnya meneruskan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial mengambil Prodi D3 Manajemen Perusahaan (2013-2016) kemudian meneruskan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial mengambil Prodi S1 Manajemen (2017-2020). Pada tanggal 14 Juli 2020 penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana ekonomi (SE) melalui sidang online. Untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau maka penulis mengajukan judul Tugas Akhir dengan Judul: **Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Paper Machine 6* PT Indah Kiat Perawang”**

© Hak cipta

Riau

Satel Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.