

**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.

**SKRIPSI**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR

**OLEH****DINDA DIANA RIMBA****NIM. 11771201544****UIN SUSKA RIAU****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2022**

**Hak Sipta 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 LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD
INDUSTRIES INDO KAMPAR**

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh

DINDA DIANA RIMBA

NIM. 11771201544

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

2022



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DINDA DIANA RIMBA
NIM : 11771201544
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
 DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
 RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Qomariah L, SE., M.Si
 NIP. 19750704-200710 2 001

MENGETAHUI

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Ketua Program Studi

Manajemen S1



Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM
 NIP. 19740826 199903 2 001

Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

- 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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DINDA DIANA RIMBA
NIM : 11771201544
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 18 November 2022

TIM PENGUJI

Ketua

Henni Indrayani, SE., MM

Secretaris

Martha Hasanah, SH., MH

Anggota

Tasriani, M.Ag

Anggota

Uliah Novita, SE., M.Si

UIN SUSKA RIAU

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



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

: Dinda Diana Rimba
 : 11771201544
 : Tanah Tinggi, Kampar 07 Oktober 1998
 : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 : S1 Manajemen
 : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rubber Wood Industries Indo Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulis Skripsi dengan sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 1 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Dinda Diana Rimba
 NIM. 11771201544



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 LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR

Dinda Diana Rimba
NIM : 11771201544

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian di PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar yang beralamat di Jl. Pasir Putih Km 21, Kabupaten Kampar, Kecamatan Siak Hulu, Pangkalan Baru-Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan pada bagian produksi, dimana populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan metode sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan, sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar. Secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasioanl memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar dengan nilai adjusted R Square sebesar 72%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komitmen Kerja dan 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.

ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR

Dinda Diana Rimba
NIM : 11771201544

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, workload and organizational commitment on employee work productivity. Research location at PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar, which is located at Jl. Pasir Putih Km 21, Kampar Regency, Siak Hulu District, Pangkalan Baru-Riau. The population in this study amounted to 42 employees in the production department, where the population is less than 100, so the entire population was sampled in this study using the census method. Data analysis in this study used multiple linear regression. The results of the study explain that the work environment and organizational commitment have a positive and significant effect, while workload has a negative and significant effect on the variable work productivity of employees at PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar. Simultaneously the work environment variables, workload and organizational commitment have a significant influence on the work productivity variables of employees at PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar with an adjusted R Square value of 72%.

Keywords: *Work Environment, Workload, Work Commitment and Work Productivity*



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahilillahirabbil'amin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar. Skripsi ini di ajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Ahmad Faizin dan Ibunda Ermawati yang selalu memberikan do'a untuk penulis. Terimakasih atas segala dukungan dan doa kepada penulis.

Semoga proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim



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

2. Ibu Dr.Hj.Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr.Kamaruddin,S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr.Mahmuzar,M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
5. Ibu Dr.Hj.Julina,SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Rozalinda, SE., MM selaku penasehat akademik yang sudah memberikan masukan dan saran selama masa perkuliahan.
9. Ibu Qomariah L, SE, M.Si selaku pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan arahan serta motivasi dan nasehat yang sangat berharga kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga pembuatan skripsi.
10. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Tata Usaha Fakultas dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

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.

11. Ibu Yeni Murniati selaku HRD PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

12. Kak Nova Roza selaku bagian Pengeksport dan sebagai key informan peneliti, yang telah banyak membantu dalam memeberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

13. Kepada kedua orang tua saya, suami saya, anak saya, pakde, dan bang Dimas yang sudah memberikan saya doa, dukungan dan materi hingga sampai di titik ini.

14. Kepada sahababat saya Dearya Jian Ivonne Luminta, Nurvicky Handayani Firma Novita, Cahya Sari, Latifah Nur Aini, Tya Novira Utami, dan Nurnilam Sari, yang sudah memotivasi menguatkan saya dan membantu memberikan semangat kepada saya.

Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis.

Senoga segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan berlipat ganda oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan baik dari isi dan konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka, kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

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.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Amin ya rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru , 24 November 2022

Penulis

DINDA DIANA RIMBA
NIM : 11771201544



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen	12
2.2 Produktivitas.....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.4 Beban Kerja.....	23
2.5 Komitmen Organisasi	27
2.6 Konsep Islam	31
2.7 Penelitian Terdahulu.....	38
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	40
2.9 Hubungan Antar Variabel.....	41
2.10 Kerangka Pemikiran	44
2.11 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi Penelitian.....	47
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Analisis Data	50
3.6 Uji Kualitas Data.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik	53

- 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.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.9 Uji Hipotesis.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	57
4.1 Sejarah Singkat PT Rubber Wood Industries Indo Kampar	57
4.2 Visi dan Misi	57
4.3 Struktur Organisasi.....	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Karakteristik Responden	60
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	72
5.4 Uji Asumsi Klasik	74
5.5 Analisis Data Penelitian	77
5.6 Pembahasan.....	82
BAB VI PENUTUP	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



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 TABEL

Tabel 1.1	Data Target dan Realisasi Produksi pada PT Rubber Wood Industries Indo Kampar Tahun 2016 - 2020	2
Tabel 1.2	Data Keluar Masuk Karyawan PT Rubber Wood Industries Indo Kampar Tahun 2016 - 2020	5
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Karyawan PT Rubber Wood Industries Indo Kampar Tahun 2016 - 2020	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.1	Interval Analisis Deskriptif Penelitian	51
Tabel 5.1	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Beban Kerja	66
Tabel 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Organisasional.....	68
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan	69
Tabel 5.5	Uji Validitas Angket.....	72
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 5.7	Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.8	Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.9	Analisis Regresi Berganda	77
Tabel 5.10	Uji Hipotesis Parsial.....	79
Tabel 5.11	Uji F Hitung	81
Tabel 5.12	Koefisien Determinasi.....	81



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 1.1	Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan pada PT Rubber Wood Industries Indo Kampar	4
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	59
Gambar 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	60
Gambar 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Gambar 5.5	Uji Normalitas P-Plot.....	74
Gambar 5.6	Uji Heteroskedastisitas	76


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

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini seiring dengan berkembangnya suatu usaha, perusahaan menuntut harus memiliki sumber daya yang sangat berkompeten di dalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan agar dapat terdapatnya keseimbangan antara kebutuhan seberapa banyak pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang sangat pesat, baik di bidang usaha itu sendiri, maupun lingkup usaha itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama antar satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan adalah pencapaian produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Rubber Wood Industries Indo adalah produk kayu *moulding* 4 sisi *klip dry* atau kayu ketam 4 sisi kering atau sering disebut juga dengan S4S KD yang berbahan dasar dari kayu karet yang sudah berumur 20 tahun keatas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berikut adalah data jumlah target dan realisasi produksi pada PT. Rubber

Wood Industries Indo Kampar 5 tahun terakhir dimana dimulai dari tahun 2016 hingga tahun 2020 :

Tabel 1.1
Berikut ini Data Target dan Realisasi Produksi Pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar Dari Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumah Karyawan	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	Persentase Pencapaian %	Tingkat Produktivias Karyawan (m ³)
2016	47	6000	5600	93,33%	119,1
2017	50	6000	4880	81,33%	97,6
2018	56	6000	5320	88,67%	95,0
2019	53	6000	4850	80,83%	91,5
2020	48	6000	4350	72,50%	90,6

Sumber: PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar, 2021

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa selama tahun 2016 sampai 2020 produksi kayu pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar mengalami fluktuasi. Produksi kayu pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 47 orang dan target sebesar 6.000 m³, sementara realisasi yang tercapai sebesar 5.600 m³ atau 93,33% sedangkan tingkat produksi sebesar 119,1 M³. Tahun 2017 dengan jumlah karyawan 50 orang dan target sebesar 6.000 m³, sementara realisasi yang tercapai mengalami penurunan sebesar 4.880 m³ atau 81,33% sedangkan tingkat produksi sebesar 97,6 M³. Tahun 2018 dengan jumlah karyawan 56 orang dan target sebesar 6.000 m³, sementara jumlah produk yang tercapai mengalami peningkatan sebesar 5.320 m³ atau 88,67% sedangkan tingkat produksi sebesar 95 M³. Tahun 2019 dengan jumlah karyawan 53 orang dan jumlah target sebesar 6.000 m³, tingkat produksi kayu yang terealisasi yang tercapai kembali mengalami penurunan sebesar 4.850 m³ atau 80,83% sedangkan tingkat produksi sebesar 91,5 M³. Tahun 2020

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



dengan jumlah karyawan 48 orang target sebesar 6.000 m³, sementara realisasi produksi yang tercapai kembali mengalami penurunan sebesar 4.350 m³ atau 72,50% sedangkan tingkat produksi sebesar 90,6 M³.

Hasil penjabaran data diatas menjelaskan bahwa produksi kayu yang dihasilkan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena berbagai permasalahan diantaranya mayoritas karyawan jenis kelamin perempuan sehingga mempengaruhi pencapaian hasil produksi. Permasalahan lainnya adalah kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi dan serta komitmen organisasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja karena mereka merasa nyaman dengan lingkungannya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, hal ini disebabkan karena kondisi tempat karyawan bekerja yang memiliki resiko kerja yang tinggi seperti adanya mesin – mesin potong kayu yang berbahaya. Permasalahan lainnya adalah keadaan ruangan seperti kondisi suhu udara yang panas, kurangnya penerangan dan lantai yang licin, serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap

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 JIN

pengekan keamanan karyawan dalam bekerja seperti kurang tersedianya sarung tangan bagi karyawan, kacamata pelindung dan sepatu kerja khusus sehingga hal ini menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, adapun kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar belum terlihat pada gambar dibawah ini :

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.



Sumber: PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar, 2021

Gambar 1.1

Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar



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.

Permasalahan yang mengganggu pencapaian realisasi dari pencapaian produksi kerja adalah masalah beban kerja. Untuk beban kerja, menurut Ibu Yeni Murniati selaku HRD PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar mengatakan bahwa karyawan sering diberikan beban kerja yang berat terkait pekerjaan pada bidang kerjanya maupun pekerjaan diluar bidang kerjanya hingga pekerjaan karyawan menjadi menumpuk dan harus diselesaikan tepat waktu. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi stres karena tingginya tekanan sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti dan keluar dari perusahaan.

Berikut adalah data jumlah karyawan pada bagian produksi yang masuk dan keluar pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar selama 5 tahun terakhir dimana dimulai dari tahun 2016 hingga tahun 2020 :

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk Karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar
Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Total Karyawan Akhir
		Keluar	Masuk	
2016	47	3	6	50
2017	50	7	13	56
2018	56	8	5	53
2019	53	10	5	48
2020	48	12	6	42

Sumber: PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar, 2021

Sementara tabel 1.2 menjelaskan mengenai keluar masuknya karyawan, pada tahun 2016 dimana karyawan awal berjumlah 47 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 3 orang dan karyawan masuk berjumlah 6 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 50 orang. Tahun 2017 dimana karyawan awal berjumlah 50 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 7 orang dan karyawan



masuk berjumlah 13 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 56 orang. Tahun 2018 dimana karyawan awal berjumlah 56 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 8 orang dan karyawan masuk berjumlah 5 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 53 orang. Sementara pada tahun 2019 dimana karyawan awal berjumlah 53 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 10 orang dan karyawan masuk berjumlah 5 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 48 orang. Sedangkan pada tahun 2020 dimana karyawan awal berjumlah 48 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 12 orang dan karyawan masuk berjumlah 6 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 42 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yeni Murniati selaku HRD PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar menjelaskan kenaikan dan penurunan jumlah karyawan ini disebabkan karena terjadinya *turnover* (keluar-masuk) karyawan beberapa tahun terakhir. Selain itu, karyawan yang keluar sebagian besar disebabkan oleh masalah lingkungan kerja, beban kerja, kurangnya kesadaran karyawan terhadap komitmen organisasi, mendapat pekerjaan yang lebih baik dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tingginya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat produktivitas kerja karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Hasil observasi dimana tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sangat tinggi ditunjukkan dengan penambahan jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat para pekerja

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.

pekerja merasa terlalu lelah sehingga ketika sudah sampai dirumah tidak banyak hal yang bisa dilakukan selain beristirahat dan mengalami kesulitan mengatur waktu antara bekerja. Hal ini disebabkan karena tuntutan yang diberikan perusahaan kepada pekerja juga tinggi. Perusahaan seringkali dikejar deadline ekspor barang ke luar negeri sehingga harus mengejar target produksi.

Permasalahan terakhir yang membuat produksi pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar adalah masalah komitmen organisasional. setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Pada tabel berikut ini kita dapat melihat masalah absensi karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar :

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	Hari Efektif	Absensi			Jumlah
				Terlambat Datang	Cepat Pulang	Alfa	
1	2016	50	304	20	13	16	49
2	2017	56	306	19	10	35	64
3	2018	53	306	21	15	23	59
4	2019	48	307	25	12	18	55
5	2020	42	307	20	14	23	57

Sumber : PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar, 2021

- 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

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan yang tinggi menggambarkan rendahnya komitmen kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

Berdasarkan paparan masalah yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR ”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar?



- 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar?

4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen,

**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.

khususnya masalah lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasional dan produktivitas

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja fisik dan beban kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan skripsi penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini memuat tentang landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan..

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan. Kemudian saran-saran sebagai bahan masukan.



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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkahlangkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.



- 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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

21.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Irham, 2017)

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.2 Produktivitas Kerja

22.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan



- 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
State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

Produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan. Produktivitas perusahaan sangat diharapkan dapat meningkat secara terus-menerus untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika (Rivai, 2013).

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Baiti dkk, 2020)

Secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. (Hasibuan, 2013).

Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi



- 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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sanga diperlukan karena manfaat produktivitas dapat diraskan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja yaitu :

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja seorang karyawan, diperlukan indikator sebagai alat pengukurannya, adapun indikator – indikator yang digunakan adalah sebagai berikut : (Sutrisno, 2016)

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktiviytas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3. Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan.



- 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

Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Cedarmayanti, 2017). Penjelasan lainnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Hasibuan, 2013).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan

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.

tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai dalam suatu perusahaan. (Trisnawaty dan Parwoto, 2020)

Berdasarkan definisi diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan maupun tugasnya.

2.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

a. Lingkungan Kerja fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

Kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indra tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekeliling karywan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.



Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan ataupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, kondisi yang hendaknya yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan urain tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa didasarkan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat didasarkan oleh perasaan karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.

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. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta 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. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.

i. Dekorasi

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

j. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

k. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

l. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

2.4 Beban Kerja**2.4.1 Pengertian Beban Kerja**

Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban. kerja



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

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

yaitu tugas yang diberikan kepada pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu menggunakan keahlian dan potensinya. Beban kerja tersebut meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

Hasibuan (2012) beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab mereka masing – masing. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2013). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja

Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang dibeban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. (Koesomowidjojo, 2017). Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak *output* organisasi pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi apakah negatif atau sesuai standar.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus merasa pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak akan mempengaruhi dalam pekerjaan. Seorang pimpinan harus mampu mengatur karyawannya agar tidak merasa pekerjaan sebagai beban. Beban kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang tanggung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Hasibuan (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh yang meliputi: Koesomowidjojo (2017)

1. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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. Kondisi Pekerjaan Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
4. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan “komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap 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 milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. (Sedarmayanti, 2017)

Sopiah dan Sangadji (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Hasibuan (2013) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.



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. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu: (Kaswara dan Santoso, 2013)

1. *Affective commitment*

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada *Goal Congruence Orientation*, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan *Affective Commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective Commitment* yang lebih rendah.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Continuance commitment

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

Normative commitment

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya *Normative Commitment*, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *Job Performance*, *Work attendance*, dan *Organization citizenship*.

2.6 Konsep Islam

2.6.1 Konsep Islam Mengenai Produktivitas

Produktivitas dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial.



- 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.

Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Pandangan Islam mengenai tingkat produktivitas dalam bekerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

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 Konsep Islam Mengenai Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : *"Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."*

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal saleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

Nilai-nilai keislaman di lingkungan kerja ditegakkan dengan cara pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan perempuan, adanya jam shalat serta suasana Islami selama pekerjaan seperti dibolehkannya memutar kajian Islam maupun rekaman bacaan Al Qur'an. Karakter perusahaan Islami



- 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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah memberikan akses dan fasilitas ibadah kepada karyawan sehingga karyawan dapat beribadah dengan tenang di lingkungan kerja. Setiap anggota atau mayoritas anggota menerapkan nilai-nilai ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari termasuk di lingkungan kerja. Nilai-nilai ajaran agama Islam bagi anggota di lingkungan kerja Islam harus dapat dipahami sebagai ideologi, standar dalam beretika, pedoman dalam menentukan gaya hidup dan landasan hukum dalam memecahkan permasalahan.

Aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja harus sesuai dengan aturan-aturan dalam syariat Islam. Penerapan syariat Islam sebagai aturan perusahaan diterapkan semampunya dengan kata lain apabila ada aturan-aturan pemerintah yang tidak berasal dari syariat Islam yang sifatnya wajib diterapkan perusahaan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan maka tidak mengapa untuk diterapkan sebagai aturan perusahaan. Penerapan aturan perusahaan sesuai syariat Islam harus didukung oleh kesadaran taat aturan bagi seluruh anggota dan pengendalian diberlakukan bagi anggota yang menyimpang dari aturan perusahaan.

Penerapan lingkungan kerja Islami di AMI merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan bagi setiap elemen di dalamnya. Penerapan lingkungan kerja Islami harus didukung oleh pengetahuan tentang syariat Islam dan kesadaran dalam mengamalkannya bagi seluruh anggota dalam lingkungan.



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

2.6.3 Konsep Islam Mengenai Beban Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Terjemahan :*“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.”*

(HR Abu Dawud 4/353)²³ Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing.

Ayat diatas memberi pelajaran kepada kita agar bekerja. Dengan bekerja bukan hanya dapat memenuhi kehidupan sehari-hari, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang Muslim harus bekerja sesuai dengan keadaannya dan tidak terlalu memaksakan yang tidak menjadi kesanggupan, serta bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Sebaiknya para pekerja dapat meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan,

Sate Islamic University | It's 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.

karena hasil akhir dari bekerja dalam Islam adalah mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Orang-orang dengan tingkat keimanan yang tinggi akan melalui banyak penderitaan dan kesulitan. Maka orang-orang tersebut sabar dan tabah dalam menahan penderitaan itu. Seperti Bani Israil yang beriman, telah diuji Allah dengan berbagai macam siksaan yang dijatuhkan Fir'aun kepadanya. Umat Nabi Isa yang beriman juga tidak luput dari azab dan kesengsaraan. Dengan berbagai macam penderitaan itulah, Allah mengetahui siapakah yang betul-betul sempurna keimanannya, dan siapa pula yang menutupi kepalsuannya dengan sikap beriman. Ringkasnya, Allah melarang manusia berprasangka bahwa ia diciptakan dengan percuma begitu saja. Justru Allah akan menguji setiap manusia, untuk menentukan siapakah yang paling tinggi derajatnya disisi Allah. Derajat tersebut tidak mungkin

2.6.4 Konsep Islam Mengenai Komitmen Organisasi

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniah. Allah telah berfirman dalam surat Fussilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
 وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ



- 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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Artinya: *"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu"*.

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi.

Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik dan bermutu, sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hernawaty (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan	Variabel Dependen Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Variabel Independen Produktivitas Karyawan	Persamaan Komitmen Organisasi dan Produktivitas Perbedaan Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan.
	Nursiah dan Sarifah (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel	Variabel Dependen Beban Kerja dan Komunikasi Variabel Independen Produktivitas Karyawan	Persamaan Beban kerja dan Produktivitas Perbedaan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

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.

	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
		Midas Leathers di Tangerang		Komitmen Organisasi	
	Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Variabel Dependen Lingkungan Kerja Variabel Independen Produktivitas Karyawan	Persamaan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaan Beban Kerja dan Komitmen Organisasi	Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.
	Musdalifah (2017)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau	Variabel Dependen Beban Kerja Variabel Independen Produktivitas Karyawan	Persamaan Beban kerja dan Produktivitas Perbedaan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
	Bakri, Nuryanti dan Pramadewi (2014)	Pengaruh Komitmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen	Variabel Dependen Komitmen Karyawan dan Pelatihan Variabel Independen	Persamaan Komitmen Organisasi dan Produktivitas Perbedaan Pelatihan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial dan simultan komitmen karyawan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti	Produktivitas Karyawan		produktivitas kerja karyawan.
Fathussyaadah dan Ardiansyah (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolacto	Variabel Dependen Lingkungan Kerja Variabel Independen Produktivitas Karyawan	Persamaan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Perbedaan Beban Kerja dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.8 Konsep Operasional Variabel

Berikut adalah konsep operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan. (Sutrisno, 2016).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2016)	Likert
2	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta	1. Penerangan 2. Temperatur/Suhu udara 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan	Likert

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



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak 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	Variabel	Indikator	Skala
3	pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017).	6. Getaran mekanis 7. Bau – bauan tidak sedap 8. Pewarnaan 9. Dekorasi 10. Keamanan bekerja 11. Hubungan atasan dan bawahan 12. Hubungan sesame rekan kerja (Sedarmayanti, 2017)	
3	Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab mereka masing – masing. Hasibuan (2012)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan Koesomowidjojo (2017)	Likert
4	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2013)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative (Kaswara dan Santoso, 2013)	Likert

2.9 Hubungan Antar Variabel

2.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi



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.

perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama para bawahannya yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerja sama kurang baik antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan sesama bawahannya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. (Panjaitan, 2017)

2.9.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. (Trisnawaty dan Parwoto, 2020).

Beban kerja timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menurunkan produktivitas kerja. (Rivai, 2013).



Beban kerja timbul karena adanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tanggung jawab masing-masing baik itu kerja sebagai satu kesatuan atau grup maupun secara individu. Dengan meningkatkan beban kerja oleh perusahaan maka karyawan dituntut lebih produktif yaitu dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan secara maksimal dan optimal

2.9.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. komitmen organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor yang bukan dari dalam organisasi, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan bersifat positif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan, karena semakin seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara *efektif* dan *efisien*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal. (Hasibuan, 2012)

Komitmen dan Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. (Herawaty, 2017).

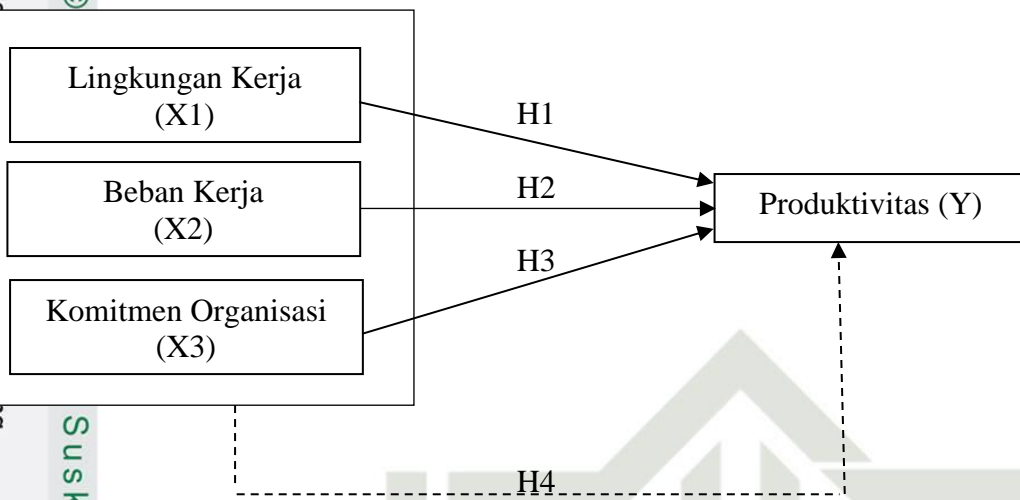
2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

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



1. Unararung mengunp sepagarr arau 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.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : (Panjaitan, 2017), (Rivai, 2013), dan (Hasibuan, 2012).

Keterangan:

—> : Hubungan secara parsial

- - -> : Hubungan secara simultan

2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo kampar

Diduga beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar

Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar

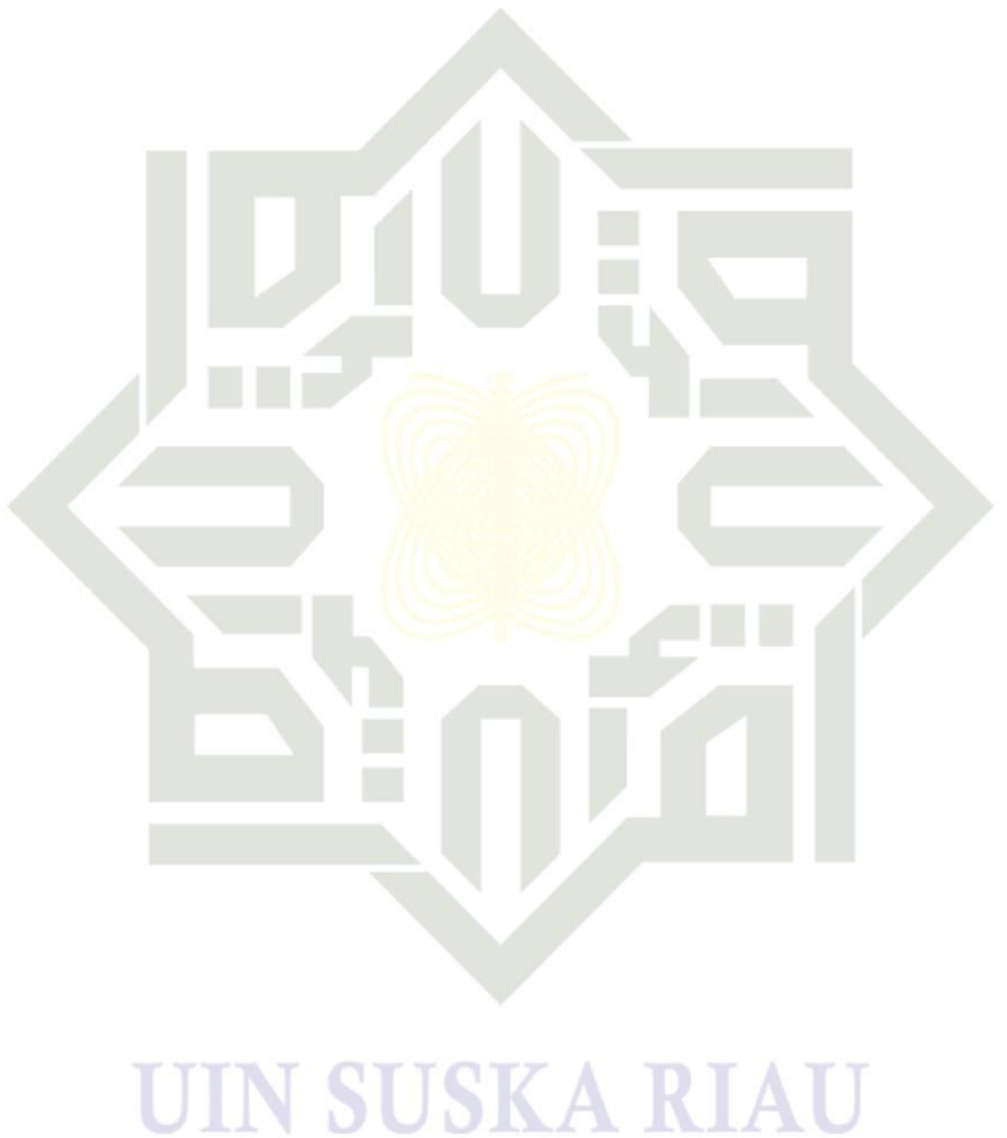
Diduga lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

© 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.



**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 Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar yang beralamat di Jl. Pasir Putih Km 21, Kabupaten Kampar, Kecamatan Siak Hulu, Pangkalan Baru-Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data**3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan variabel lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasional dan produktivitas kerja secara langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar yaitu sebanyak 42 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar sebanyak 42 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

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 mengemukakan 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.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2016) untuk metode analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

1. 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.

pernyataan dengan nilai rata-rata nilai hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana *range* pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0.8$. Adapun tingkatan pemetaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interval Analisis Deskriptif Penelitian

Kelas Score Rata- Rata Hitung	Katagori Penilaian
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Setuju/Tinggi
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Setuju/Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup Baik/Setuju/Tinggi
3,40 – 4,19	Baik/Setuju/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Setuju/Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiono (2016) metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsu klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

3.6 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2016) Uji kualitas instrument bertujuan mengetahui konsistensi akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji



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.

Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan Valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. 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.

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau

diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. 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.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut Ghozali (2013) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Suliyanto (2011) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2011) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan unutm menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif



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.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :	Y	=	Produktivitas Kerja
	X ₁	=	Lingkungan Kerja
	X ₂	=	Beban Kerja
	X ₃	=	Komitmen Organisasi
	a	=	Konstanta
	b ₁	=	Koefisien Regresi X ₁
	b ₂	=	Koefisien Regresi X ₂
	b ₃	=	Koefisien Regresi X ₃
	e	=	Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) Uji Statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0.05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat, begitu juga sebaliknya.

3.9.2 Uji T (parsial)

Menurut (Suliyanto, 2011) Uji parsial digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Menurut (Ghozali, 2013) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dan dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

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 OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Rubber Wood Industries Indo

PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar adalah sebuah perusahaan yang sedang berkembang yang didirikan sejak tahun 2006, perusahaan ini terletak di jalan pasir putih Kabupaten Kampar. Produk yang dihasilkan PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar adalah produk kayu moulding 4sisi kiln dry atau kayu ketam 4 sisi kering atau sering disebut juga dengan S4S KD yang berbahan dasar dari kayu karet yang sudah berumur 20 tahun keatas. PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar beralamat di Jl. Pasir Putih Km.21, Kabupaten Kampar, Kecamatan Siak Hulu, Pangkalan Baru- Riau.

PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan berfokus pada produksi kayu karet. Hasil dari produksi perusahaan akan di ekspor ke berbagai negara antara lain ke China, Vietnam, dan Thailand.

4.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi salah satu perusahaan Jasa Ekspor terpercaya di Indonesia

2. Misi

PT. Rubber Wood Industries Indo mempunyai misi sebagai berikut :

- a. Terus memberikan layanan terbaik dan berkualitas kepada semua pelanggan dengan terus meningkatkan mutu layanan berbasis

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tehnologi terkini, mengedepankan kecepatan penanganan, ketepatan waktu tiba barang.

- b. Membangun sistem pelayanan dan kepercayaan guna menjalin suatu hubungan bisnis yang erat baik antar kota maupun negara.
- c. Selalu memberikan yang terbaik bagi kepuasan Member perusahaan kami.

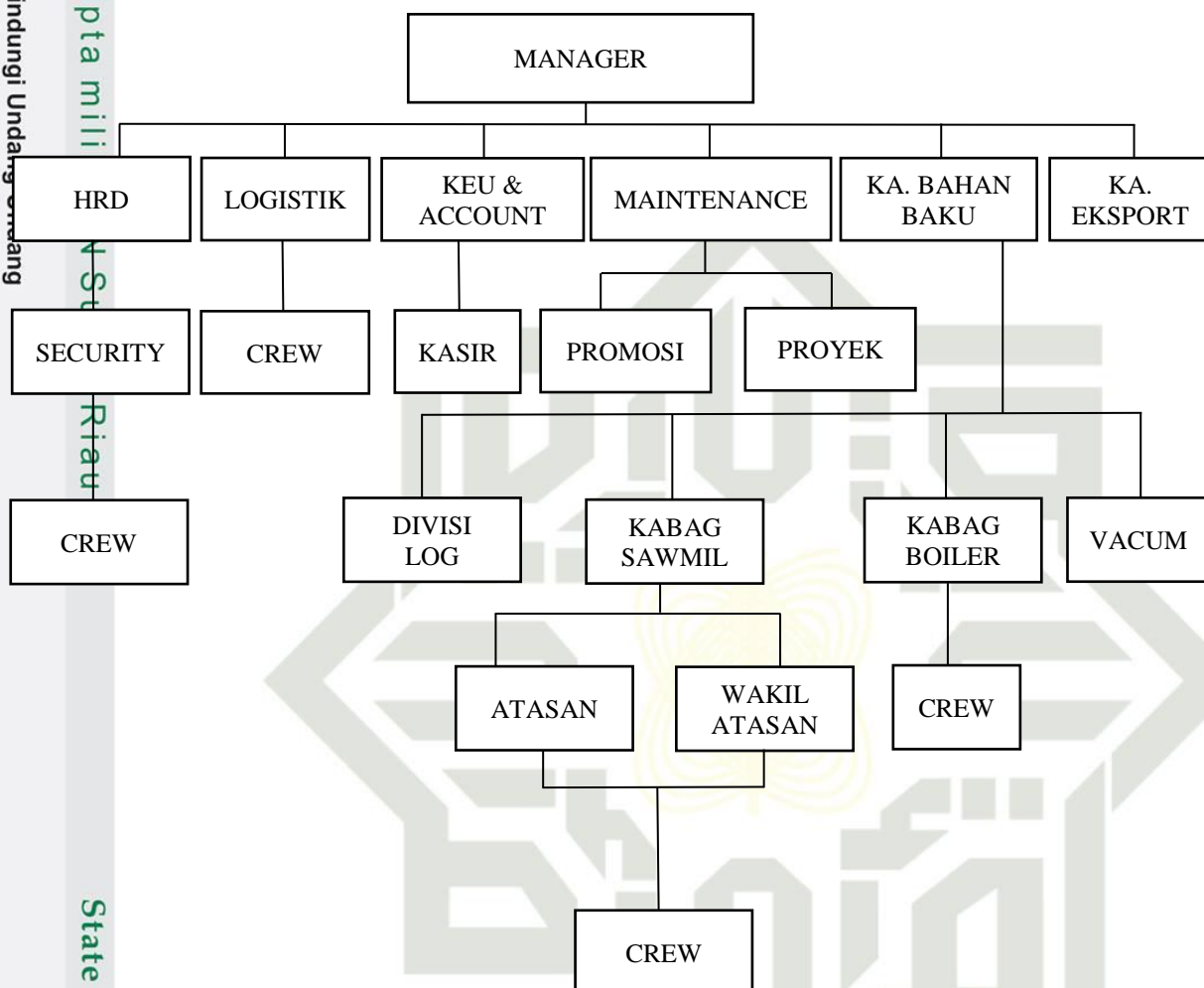
4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Struktur organisasi dibuat dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertegas kedudukan suatu bagian organisasi dalam menjalankan tugasnya sehingga akan mempermudah dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya suatu organisasi digambarkan dalam bentuk bagan tertentu sehingga dengan bagan tersebut akan dapat dilihat dengan jelas tentang tugas serta kedudukan masing-masing orang dalam organisasi tersebut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



© Hak cipta milli

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

3. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.

Secara simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasioanl memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,720 atau 72%.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar disarankan dapat memperhatikan prosedur keselamatan karyawan dalam bekerja seperti

menyediakan perlengkapan keamanan (sarung tangan, helm, kacamata pelindung dan baju safety) sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Disarankan juga bagi pihak PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar lebih memperhatikan pemberian beban kerja seperti target kerja yang terlalu dengan waktu kerja yang tidak sesuai dengan standar, untuk menghindari terjadinya kelelahan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja mengingat mayoritas pekerja berjenis kelamin wanita.

3. Kepada pihak PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar disarankan untuk merancang aturan – aturan yang lebih baik dalam bekerja, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan keputusan pembelian. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Bati N. Khairunisa, Djumali dan Kustiyah E. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika Volume 04 Nomor 01 Februari 2020*.
- Bari M, Nuryanti dan Pramadewi A. 2014. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. *JOM Fekon Volume 1 Nomor 2 Oktober 2014*.
- Danri N. U. Zuhrah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon Volume 4 Nomor 1 Februari 2017*.
- Fahmi Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Fathoni M. Isnaini. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta.
- Fathussyaadah E dan Ardiansyah A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto. *Jurnal Ekonomak Volume 6 Nomor 2 April 2020*.
- Ghazali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivrate dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henawaty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan. *Jurnal SMART Volume 1 Nomor 1 ISSN : 2549 – 5836*.
- Kaswara dan Santoso. 2013. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

b. Pengutipan tidak 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isamir University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

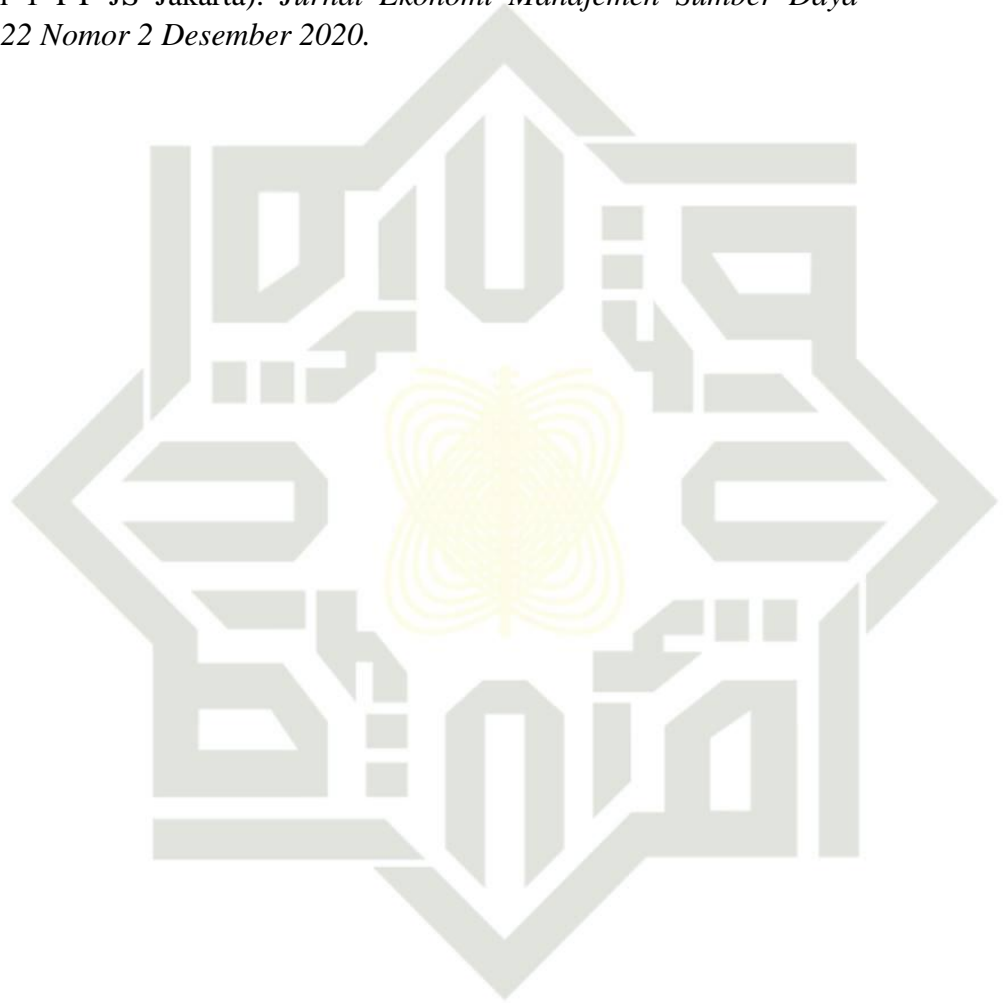
1. Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Mardiana Ria dan Syarif Darman. 2018. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar : Nas Media Pustaka.
3. Manandar, 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
4. Masdalifah Dayu. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. *JOM Fisip Volume 4 Nomor 2 Oktober 2017*.
5. Novita, Sunuharjo B. Swasto dan Ruhana Ika. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 34 Nomor 1 Mei Tahun 2016*.
6. Nursiah Siti dan Sarifah Fat. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang. *Jurnal Manajemen Volume 1 Nomor 1 Tahun 2016*.
7. Panjaitan Maludin. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2 Juli – Desember 2017 P-ISSN : 2301-6256*.
8. Rahmatania P, Widarko A, dan Slamet A. Rachmat. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada KUD Pakis). *E-Jurnal Riset Mahajemen Prodi Manajemen*.
9. Rai Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
10. Robbins SP, dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
11. Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
12. Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
13. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
14. Suryanto, D. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
15. Suryoto, Danang. 2012. *Menejemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Suherisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Taawaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pergetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II*. Surakarta : Harapan Press.
- Triawaty Martina dan Parwoto. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Volume 22 Nomor 2 Desember 2020*.

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.



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN

© 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.




Hak Cipta

© Hak

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

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. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO

Jl. Pasir Putih Km. 21, Kel. Pangkalan Baru, Kec. Siak Hulu,
Kab. Kampar. Provinsi Riau

Pekanbaru, 18 November 2021

Nomor : 132/PT.RWII-EXP/XI/2021
 Lampiran : -
 Perihal : Balasan Izin Riset di PT. Rubber Wood Industries Indo

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di -
Pekanbaru

Dengan hormat,
 Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **YENI MURNIATI**
 Jabatan : Ka. PERSONALIA/HRD

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama : **DINDA DIANA RIMBA**
 NIM : 11771201544
 Jurusan : Manajemen
 Mahasiswa/i : UIN SUSKA RIAU

Bahwa yang bersangkutan telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO "

Demikian Surat Balasan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami
 PT. Rubber Wood Industries Indo


YENI MURNIATI
 Ka PERSONALIA/HRD



Lampiran 2. Kuisisioner

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR

LEMBAR KUISIONER PENELITIAN



OLEH

DINDA DIANA RIMBA

NIM. 11771201544

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Dinda Diana Rimba, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RUBBER WOOD INDUSTRIES INDO KAMPAR”**. Pada program studi S1 Manajemen.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Berilah tanda centang (X) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir bapak/ibu adalah : SD SMA/yang sederajat
 SMP Diploma/Sarjana/Pascasarjana
5. Lama bekerja : 1 tahun 5-10 tahun
 2 tahun > 10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.
2. Berilah tanda ceklis (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan Jawaban :

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.

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Kondisi suhu udara didalam ruang kerja memberikan kenyamanan kepada karyawan salam bekerja					
3	Kelembapan ruang kerja mempengaruhi kondisi suhu tubuh karyawan selama bekerja					
4	Ventilasi udara berfungsi dengan baik untuk mengatur sirkulasi udara didalam ruang kerja					
5	Suara bising dari peralatan kerja membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja					
6	Getaran mekanis dari peralatan kerja memberikan gangguan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Penggunaan masker sangat berguna untuk mengatasi bau yang tidak sedap selama di ruang kerja					
8	Pewarnaan dinding ruang kerja disesuaikan dengan keadaan untuk memberikan ketenangan pikiran karyawan dalam bekerja					
9	Dekorasi tata letak peralatan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan					
10	Perusahaan menjamin keamanan karyawan selama melaksanakan pekerjaan					
11	Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
12	Karyawan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama 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.

2. Variabel Beban Kerja (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
	Target yang harus dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan sudah sangat jelas					
	Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
	Karyawan dapat menikmati setiap kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan					
	Kondisi ruang kerja sangat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan					
	Perusahaan memberikan waktu kerja kepada setiap karyawan sesuai dengan beban kerja yang ditargetkan					
6	Perusahaan selalu memberikan pekerjaan terkesan mendadak dengan jangka waktu yang ditetapkan					
7	Perusahaan menetapkan standar pekerjaan yang terlalu tinggi					
8	Standar prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat					

3. Variabel Komitmen Kerja (X_3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan					
6	Saya berkeinginan untuk menghabiskan karir di perusahaan ini					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Karyawan berusaha meningkatkan kemampuan untuk dapat menyelesaikan dengan lebih baik					
2	Karyawan merasa bangga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan selalu meningkatkan hasil yang dicapai untuk melebihi target yang ditetapkan perusahaan					
4	Keterampilan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kerja yang diselesaikan					
5	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pimpinan selalu memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pencapaian hasil yang diselesaikan					
7	Karyawan selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih baik					
8	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam rangka mengembangkan kemampuan diri					
9	Karyawan berusaha memenuhi mutu dari hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan					
10	Mutu dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
11	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Karyawan sangat menjaga ketetapan waktu untuk menjaga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan					

TERIMAKASIH


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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

2. Tabulasi Data

Sampel	Lingkungan Kerja												Beban Kerja									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
sampel 1	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	53	4	4	3	4	3	4	5	4	31
sampel 2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	4	4	4	5	5	5	5	5	37
sampel 3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	52	3	4	4	5	4	3	5	5	33
sampel 4	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	48	5	3	3	4	3	5	4	4	31
sampel 5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	56	5	5	4	5	5	4	5	5	38
sampel 6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	4	5	3	4	4	4	4	4	32
sampel 7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56	5	5	4	5	4	5	5	5	38
sampel 8	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	45	5	3	4	3	3	4	3	3	28
sampel 9	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	55	4	4	4	4	5	5	4	4	34
sampel 10	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	52	5	3	4	4	4	5	4	4	33
sampel 11	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	51	4	4	4	4	3	4	5	3	31
sampel 12	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	43	5	5	5	5	5	5	4	5	39
sampel 13	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	52	5	4	3	4	4	5	4	4	33
sampel 14	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	41	5	5	5	5	5	5	3	5	38
sampel 15	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	52	5	4	2	3	5	5	3	3	30
sampel 16	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	51	3	3	3	4	5	5	4	4	31
sampel 17	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	37	4	4	4	2	3	4	2	2	25
sampel 18	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	45	3	4	4	3	4	3	3	3	27
sampel 19	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47	3	5	3	4	4	4	4	4	31
sampel 20	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	55	5	5	5	5	5	5	4	5	39
sampel 21	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	42	3	3	5	5	3	3	5	5	32
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40

© Hak cipta dimiliki 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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



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

Sampel	Komitmen Organisasional							Produktivitas Kerja													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 3	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 4	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
sampel 5	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
sampel 6	4	3	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
sampel 7	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	55
sampel 8	3	4	3	4	3	4	21	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	48
sampel 9	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	52
sampel 10	4	3	4	4	3	3	21	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
sampel 11	4	3	4	3	4	4	22	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	53
sampel 12	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	44
sampel 13	4	3	4	2	4	3	20	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	53
sampel 14	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
sampel 15	5	4	3	3	4	3	22	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	48
sampel 16	4	3	4	3	2	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	52
sampel 17	2	2	3	2	3	3	15	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	45
sampel 18	4	3	4	3	3	3	20	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	48
sampel 19	5	4	4	3	3	2	21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	49
sampel 20	5	3	2	4	3	4	21	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	48
sampel 21	3	3	3	2	3	2	16	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	4	2	2	40
sampel 22	5	5	5	4	4	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 23	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	5	3	3	43

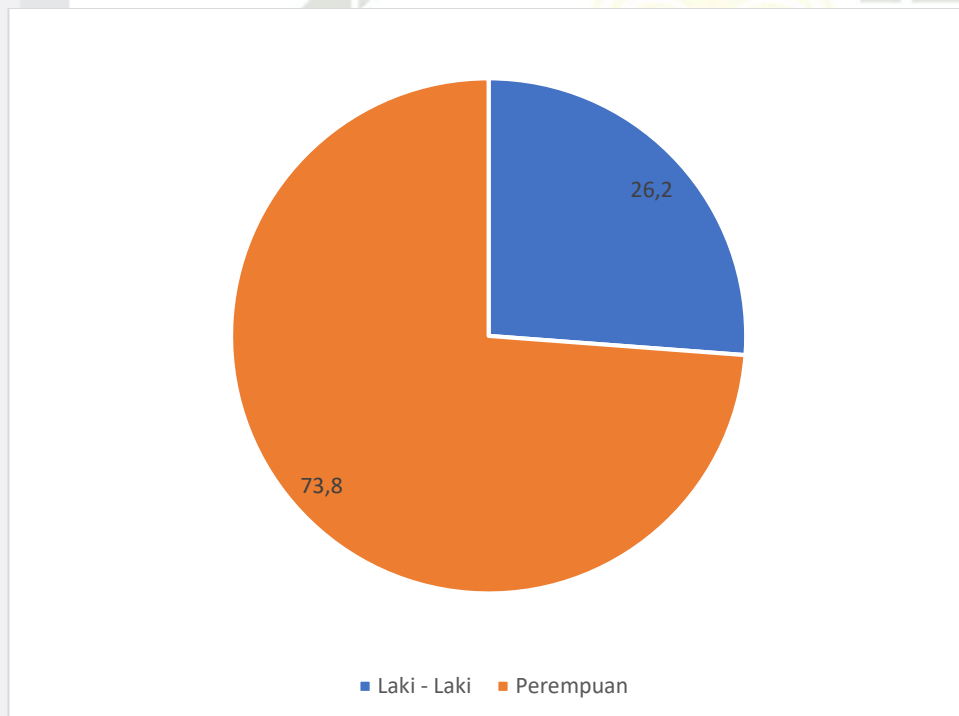
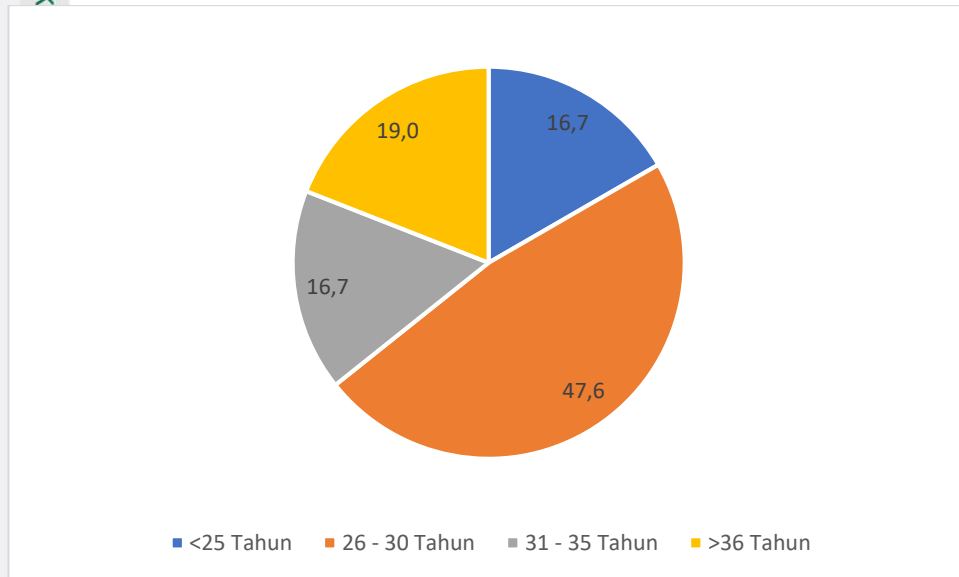
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic U



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

Sampel	Komitmen Organisasional							Produktivitas Kerja												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total
sampel 24	5	5	2	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
sampel 25	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	43
sampel 26	5	4	4	3	3	4	23	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	50
sampel 27	4	3	4	3	4	3	21	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	50
sampel 28	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	43
sampel 29	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	57
sampel 30	5	4	3	4	3	3	22	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	53
sampel 31	4	3	2	4	3	4	20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
sampel 32	5	4	4	4	3	4	24	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	54
sampel 33	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	42
sampel 34	3	4	5	4	5	3	24	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	54
sampel 35	3	4	3	4	3	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 36	4	4	3	4	4	3	22	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	54
sampel 37	5	4	5	5	5	3	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
sampel 38	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
sampel 39	3	3	5	4	4	3	22	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	50
sampel 40	3	4	5	3	3	5	23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
sampel 41	4	3	3	4	3	4	21	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55
sampel 42	4	4	3	2	4	2	19	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	50

Lampiran 4 Hasil Olahan SPSS
ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN



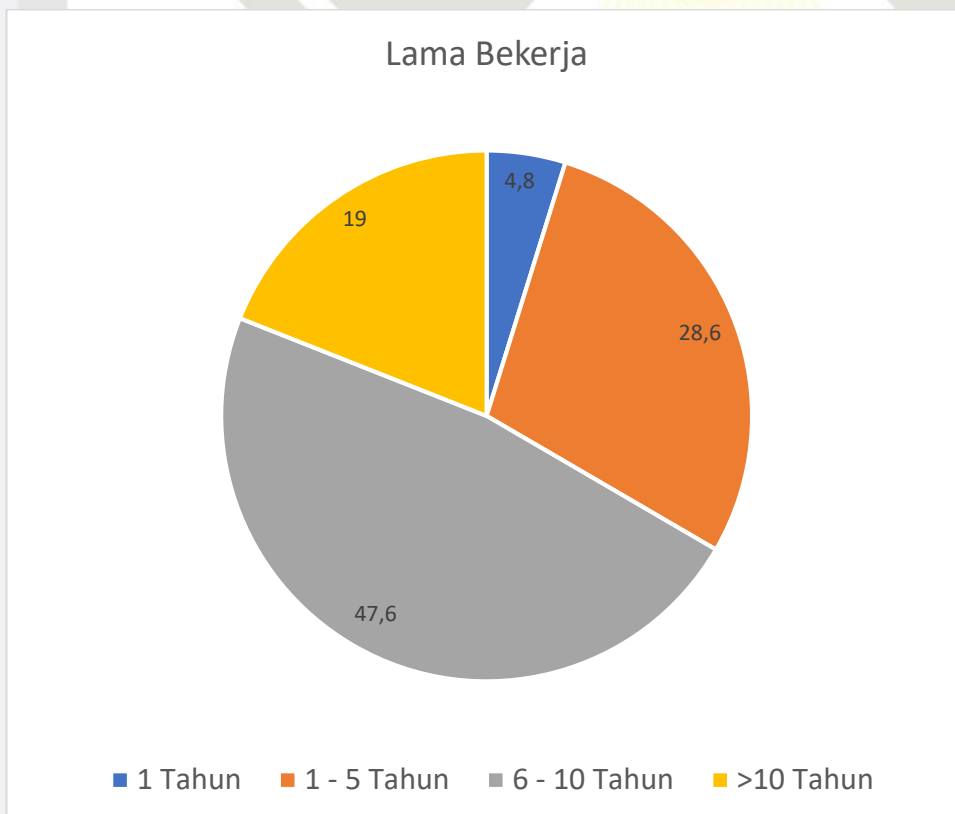
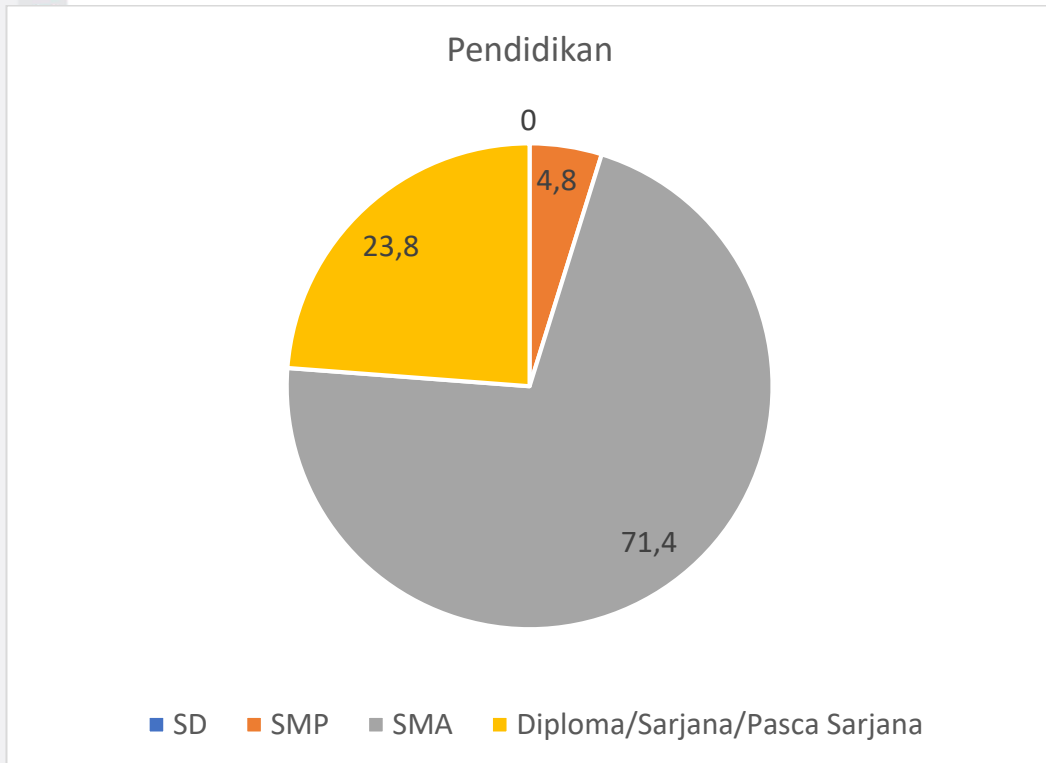
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



ANALISIS DESKRIPTIF LINGKUNGAN KERJA

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	18	42.9	42.9	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	18	42.9	42.9	47.6
4.00	16	38.1	38.1	85.7
5.00	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	14	33.3	33.3	57.1
5.00	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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.

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.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	21.4	21.4	21.4
4.00	19	45.2	45.2	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	16.7	16.7	16.7
4.00	16	38.1	38.1	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	8	19.0	19.0	21.4
4.00	24	57.1	57.1	78.6
5.00	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	18	42.9	42.9	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

©

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.

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	8	19.0	19.0	21.4
4.00	11	26.2	26.2	47.6
5.00	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sus

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	10	23.8	23.8	47.6
5.00	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	14.3	14.3	14.3
4.00	11	26.2	26.2	40.5
5.00	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

ic U

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	7	16.7	16.7	19.0
4.00	17	40.5	40.5	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

rif Kasim Riau

© H:

X1.12

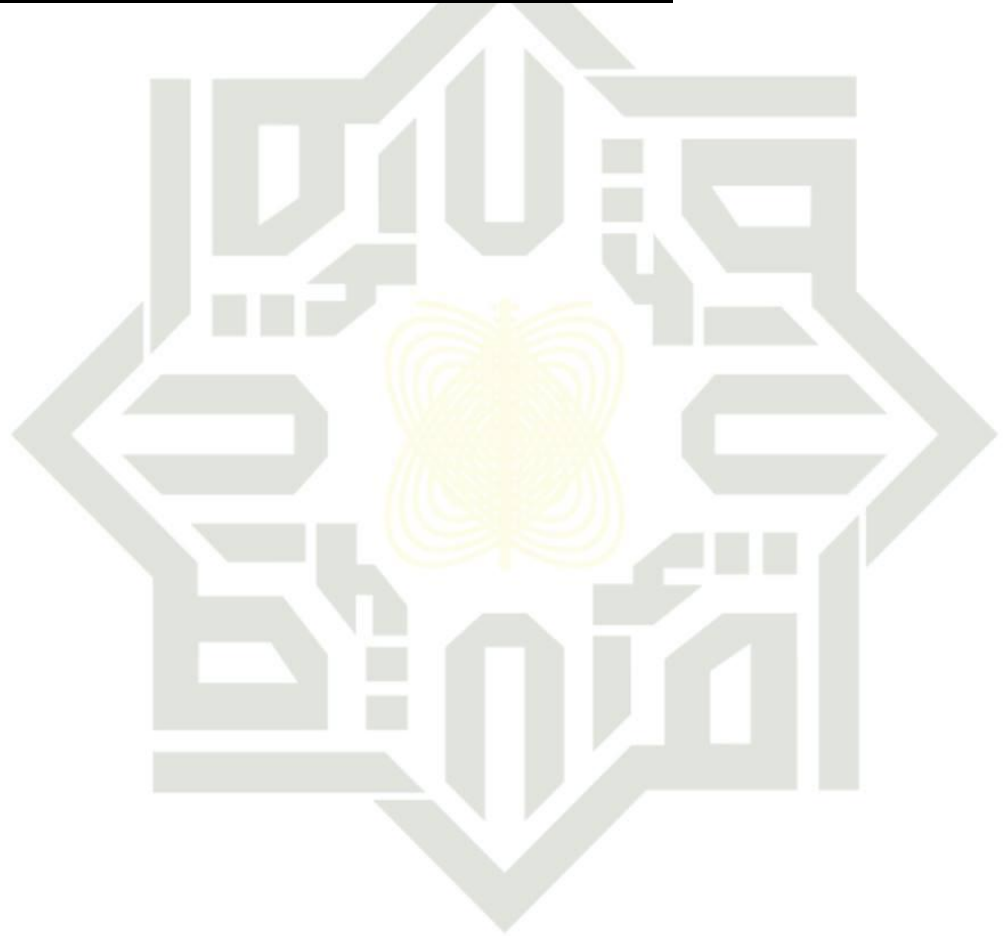
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	18	42.9	42.9	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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.

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

BEBAN KERJA

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	19.0	19.0	19.0
4.00	15	35.7	35.7	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	11	26.2	26.2	31.0
4.00	16	38.1	38.1	69.0
5.00	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	10	23.8	23.8	26.2
4.00	17	40.5	40.5	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	5	11.9	11.9	14.3
4.00	18	42.9	42.9	57.1
5.00	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sus

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	9	21.4	21.4	23.8
4.00	16	38.1	38.1	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	7	16.7	16.7	19.0
4.00	11	26.2	26.2	45.2
5.00	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	6	14.3	14.3	16.7
4.00	18	42.9	42.9	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sus

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	7	16.7	16.7	19.0
4.00	17	40.5	40.5	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	8	19.0	19.0	21.4
4.00	18	42.9	42.9	64.3
5.00	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	17	40.5	40.5	42.9
4.00	17	40.5	40.5	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.1	7.1	7.1
3.00	13	31.0	31.0	38.1
4.00	16	38.1	38.1	76.2
5.00	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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.

© 2013

ka l

ity of Sultan Syarif Kasim Riau



X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	13	31.0	31.0	40.5
	4.00	21	50.0	50.0	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sus

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	18	42.9	42.9	45.2
	4.00	16	38.1	38.1	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	16	38.1	38.1	47.6
	4.00	16	38.1	38.1	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

PRODUKTIVITAS KERJA

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	9.5	9.5	9.5
4.00	17	40.5	40.5	50.0
5.00	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	5	11.9	11.9	14.3
4.00	19	45.2	45.2	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	9.5	9.5	9.5
4.00	21	50.0	50.0	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	18	42.9	42.9	50.0
5.00	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

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

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.

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	8	19.0	19.0	21.4
4.00	14	33.3	33.3	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

ka l

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	16.7	16.7	16.7
4.00	16	38.1	38.1	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	10	23.8	23.8	26.2
4.00	20	47.6	47.6	73.8
5.00	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

ersity 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.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	9.5	9.5	9.5
3.00	12	28.6	28.6	38.1
4.00	20	47.6	47.6	85.7
5.00	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sus

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	19	45.2	45.2	52.4
5.00	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	19	45.2	45.2	52.4
5.00	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

ic U

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	16	38.1	38.1	45.2
5.00	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Syarif Kasim Riau

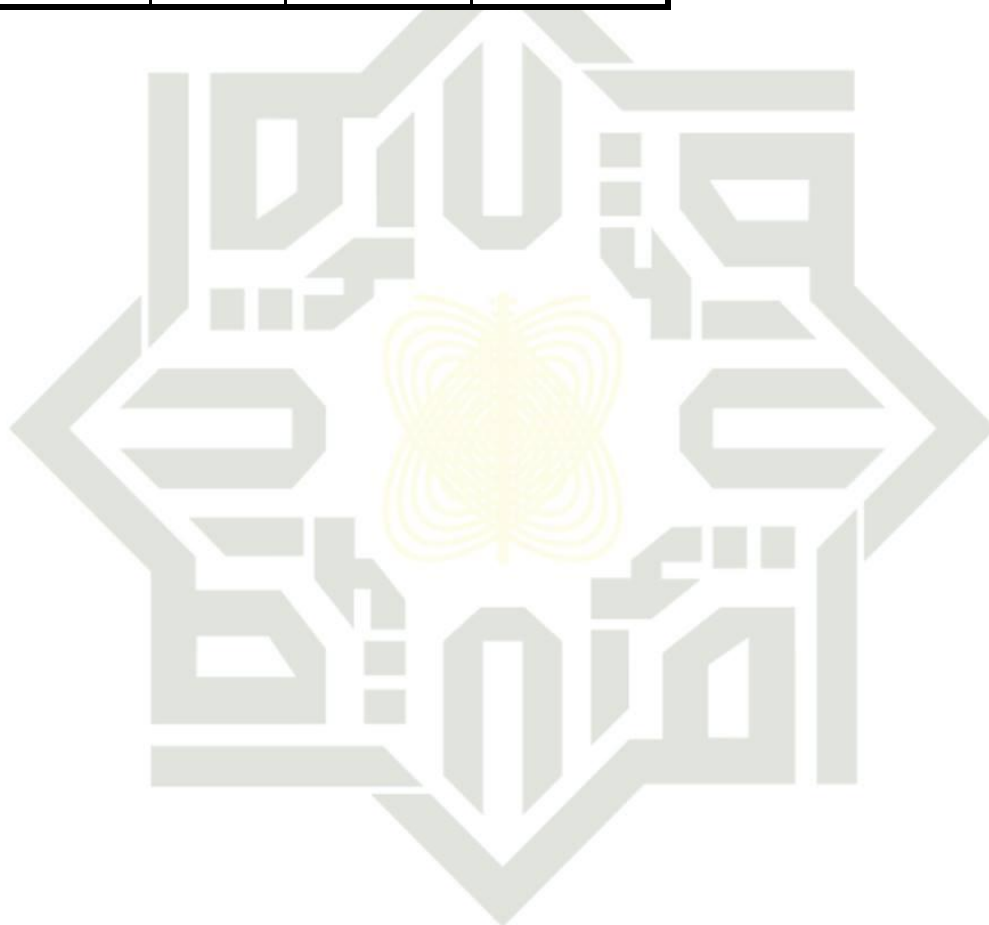


Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	7	16.7	16.7	19.0
	4.00	15	35.7	35.7	54.8
	5.00	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

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.



UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45.5952	29.613	.447	.852
X1.2	46.0714	29.824	.394	.856
X1.3	45.5000	27.232	.715	.833
X1.4	45.5714	29.129	.527	.847
X1.5	45.4048	30.442	.352	.858
X1.6	45.7143	29.185	.541	.846
X1.7	45.5952	29.222	.497	.849
X1.8	45.4048	27.613	.608	.841
X1.9	45.4048	27.710	.622	.840
X1.10	45.2381	27.893	.696	.836
X1.11	45.5000	28.549	.545	.846
X1.12	45.5952	29.613	.447	.852

BEBAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.1190	16.449	.366	.832
X2.2	29.4286	15.178	.489	.819
X2.3	29.3333	15.398	.500	.817
X2.4	29.1190	14.205	.782	.780
X2.5	29.2619	15.222	.523	.814
X2.6	29.0476	15.266	.504	.816
X2.7	29.1667	15.459	.528	.813
X2.8	29.1905	14.012	.774	.779

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.



© Pak

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18.3571	8.333	.518	.741
X3.2	18.7619	7.942	.650	.709
X3.3	18.6905	8.316	.435	.765
X3.4	18.8810	8.303	.530	.738
X3.5	18.7857	8.270	.557	.732
X3.6	18.9048	8.381	.454	.758

PRODUKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.6429	26.967	.594	.862
Y2	46.8095	25.768	.670	.857
Y3	46.7381	28.052	.447	.870
Y4	46.6190	28.290	.421	.871
Y5	46.8333	25.264	.654	.858
Y6	46.7619	25.405	.743	.852
Y7	47.0714	25.287	.715	.854
Y8	47.3810	27.607	.359	.878
Y9	46.6429	27.503	.549	.865
Y10	46.6429	28.528	.387	.873
Y11	46.5714	28.446	.394	.873
Y12	46.8095	24.256	.814	.846

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.

Riau

ity of Sultan Syarif Kasim Riau

UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

BEBAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	12

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.

©
UJI ASUMI KLASIK
UJI NORMALITAS

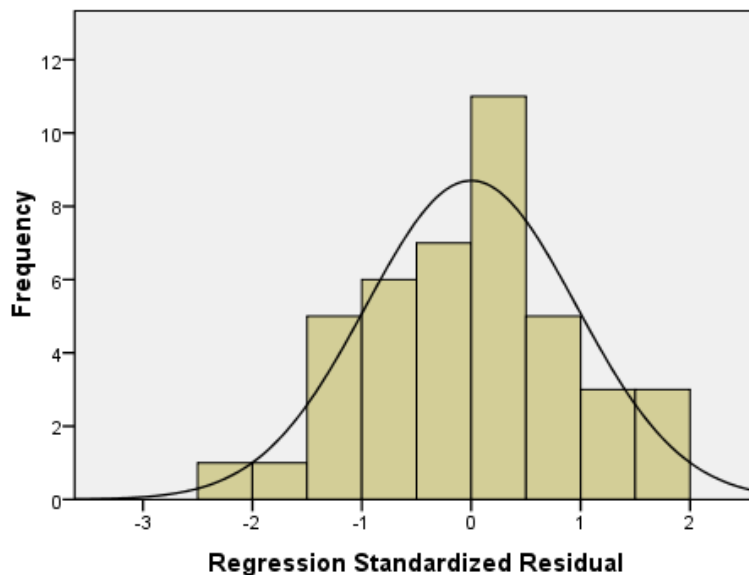
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85735893
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.061
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.548
Asymp. Sig. (2-tailed)		.925

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

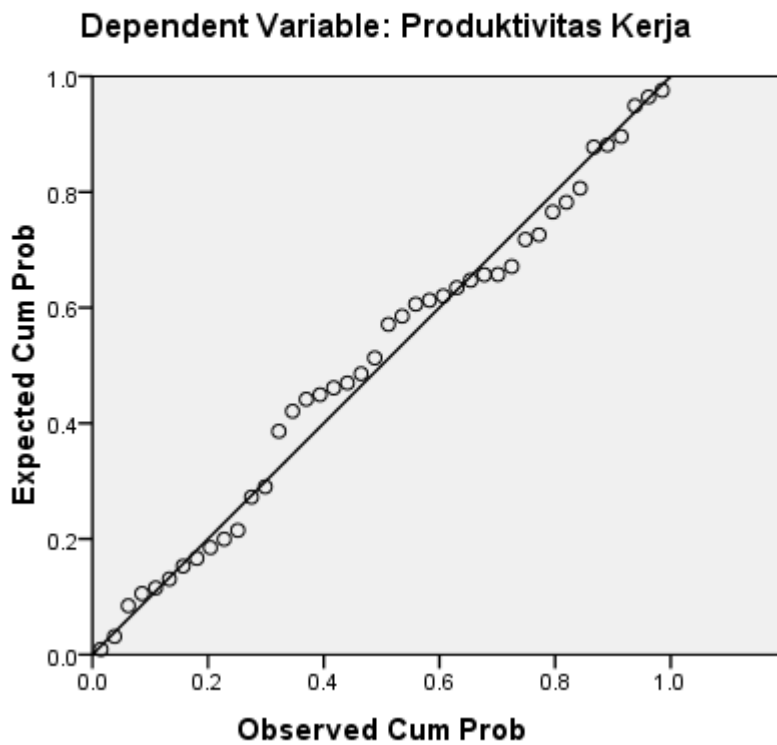




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	11.099	4.573		2.427	.020		
Lingkungan Kerja	.727	.105	.754	6.930	.000	.577	1.734
Beban Kerja	-.329	.132	-.258	-2.500	.017	.641	1.559
Komitmen Organisasional	.660	.149	.396	4.440	.000	.855	1.169

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

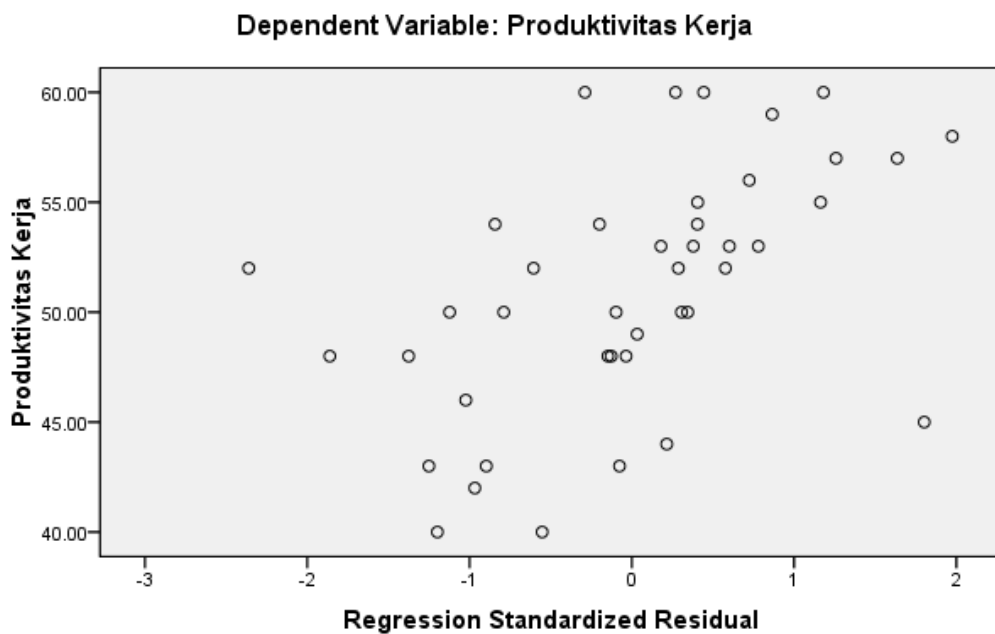
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.756	2.773		.633	.530
Lingkungan Kerja	.012	.064	.040	.189	.851
Beban Kerja	-.036	.080	-.091	-.450	.655
Komitmen Organisasional	.048	.090	.093	.535	.595

a. Dependent Variable: Abs_Res

Scatterplot



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.720	2.96801	1.855

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANALISIS DATA PENELITIAN REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	11.099	4.573		2.427	.020		
Lingkungan Kerja	.727	.105	.754	6.930	.000	.577	1.734
Beban Kerja	-.329	.132	-.258	-2.500	.017	.641	1.559
Komitmen Organisasional	.660	.149	.396	4.440	.000	.855	1.169

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI F SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.160	3	319.053	36.219	.000 ^a
	Residual	334.745	38	8.809		
	Total	1291.905	41			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 2018

Suska Riau

te Sla

Syarif Kasim Riau

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


UJI T PARSIAL
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	11.099	4.573		2.427	.020		
Lingkungan Kerja	.727	.105	.754	6.930	.000	.577	1.734
Beban Kerja	-.329	.132	-.258	-2.500	.017	.641	1.559
Komitmen Organisasional	.660	.149	.396	4.440	.000	.855	1.169

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.720	2.96801	1.855

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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.


BIOGRAFI PENULIS

Dinda Diana Rimba lahir di Desa Tanah Tinggi Kampar pada tanggal 7 Oktober 1998. Anak dari pasangan Bapak Ahmad Faizin dan Ibu Ermawati, merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 013 Tanah Tinggi dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 02 Tapung Hilir dan lulus pada tahun 2013.

Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 02 Tapung Hilir dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu penulis melanjutkan program Strata – 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2017 dan menamatkan pada tahun 2022. Pada tanggal 18 November 2022 penulis menyelesaikan skripsi dengan melakukan ujian *Oral Comprehensive* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kampar.”