

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melaksanakan kegiatan ekonomi, tidak seperti yang ditekankan oleh sistem sosialis. Tetapi Islam juga tidak melepaskan tanpa kendali seperti yang dilakukan oleh sistem ekonomi kapitalis. Hal ini berarti bahwa kebebasan ekonomi menurut Islam adalah kebebasan yang terikat. Artinya Islam tidak mengizinkan kebebasan yang mutlak, tetapi mengikatnya dengan batas-batas dan nilai-nilai syari'at.<sup>1</sup>

Islam memiliki perspektif yang luar biasa dibandingkan dengan agama samawi lainnya. Islam memberikan ruang yang demikian luasnya dengan menganggap pentingnya semua kerja yang produktif.<sup>2</sup>

Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harta dengan cara halal. Dalam Islam sebagai unsur produksi didasari konsep iktiklaf, di mana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan pengembangan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.<sup>3</sup> Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, tenaga kerja sebagai satu

---

<sup>1</sup> Mawardi, *Lembaga Perekonomian Umat*, (Pekanbaru: Suska Pres, 2008), hal. 13

<sup>2</sup> Krishana Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam*, (Jakarta: Srigunting, 2010), hal

<sup>3</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal 227

faktor produksi mempunyai arti yang besar karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia.

Untuk mewujudkan suatu perusahaan yang maju dan berkembang dibutuhkan banyak komponen. Komponen mutlak dari suatu perusahaan adalah produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Tetapi sebelum kita melangkah lebih jauh ada hal yang sering kali terabaikan yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia inilah yang merupakan para pelaku dalam proses produksi dari suatu produk atau jasa, mereka adalah kreator dari produk- produk tersebut. Manajemen sumber daya manusia berupaya untuk mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat memuaskan sumber daya manusia dan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menyangkut pengembangan dan

peningkatan karier karyawan. Agar sumber daya manusia yang ada di perusahaan memberikan hasil yang maksimal. Perlu diperhatikan kepuasan dari karyawan tersebut, baik ditinjau dari segi materi maupun non materi. Dengan peranan manajemen manusia yang sesuai untuk perusahaan maka akan terjadi peningkatan produktivitas karyawan dan perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia (*man power*) disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa dipercayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah keorganisasian saja, melainkan harus melibatkan para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama. Keterlibatan itu sangat penting bahkan mutlak, karena pada dasarnya manajer adalah sumber daya manusia juga. dengan demikian dapat dikatakan bahwa karena salah satu fungsi organik yang mutlak diselenggarakan oleh setiap manajer adalah perencanaan, fungsi tersebut harus mencakup perencanaan sumber daya manusia untuk satuan kerja yang dipimpinnya bekerja sama dengan para tenaga spesialis yang terdapat dalam satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sebagai keseluruhan.

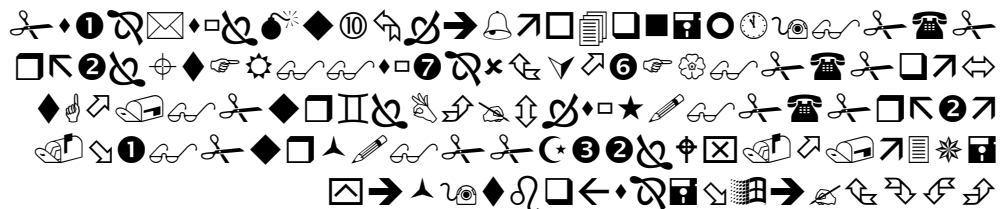
Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Tidak dapat disangkal bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi mutlak perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan laba usaha, yang laba usaha tersebut merupakan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja merupakan konsep yang universal yang dimaksudkan untuk menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan dengan menggunakan sedikit sumber daya.

Produktivitas karyawan dalam pelaksanaan tugas mempengaruhi mereka untuk bertindak secara efisien. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan akan tersendat-sendat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan terjadi pemborosan, baik pemborosan waktu, bahan baku dan sebagainya dan pemborosan ini akan mengakibatkan biaya produksi yang dihasilkan menjadi tinggi. Ini tidak akan terjadi apabila karyawan telah memiliki keterampilan, pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka emban.

Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi, serta punya motivasi yang tinggi untuk bekerja, dan juga tenaga kerja yang baik harus bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, jika tidak sesuai tenaga kerja tidak bisa melakukan pekerjaan dengan optimal dan dari

pekerjaan yang dikerjakan tenaga kerja juga harus memperoleh upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sesuai firman Allah Surat Al-Jumu'ah ayat 10 :



Artinya : *Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Kualitas dan kemampuan fisik
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Motivasi kerja
4. Sikap mental
5. Kondisi fisik
6. Lingkungan kerja<sup>4</sup>

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para tenaga kerja (karyawan) yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga diperlukan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator-indikator diantaranya adalah :

---

<sup>4</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hal 160

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi<sup>5</sup>

Kemampuan dari tenaga kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, motivasi, kesempatan kerja dan prestasi.

Tinggi rendahnya pendidikan tenaga kerja pada sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan sebuah usaha, sehubungan dengan masalah di atas maka jelas pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

PT. Pulau Sambu merupakan perusahaan industri dan perdagangan yang mengolah bahan baku kopra menjadi minyak kelapa dan minyak goreng, perusahaan ini juga bergerak dalam bidang perdagangan yakni menjual hasil produksinya baik pada pasar dalam negeri maupun luar negeri (ekspor).

Keberadaan PT. Pulau Sambu di Kabupaten Indragiri Hilir bukanlah waktu yang pendek bagi salah satu perusahaan besar di Indragiri Hilir, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan pemerintahan, namun sampai saat ini PT. Pulau Sambu tetap mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan industri yang memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat.

---

<sup>5</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 104

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Pulau Sambu harus dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusianya dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Permasalahan yang dihadapi PT. Pulau Sambu dalam menjalankan operasinya sehari-hari adalah belum adanya penempatan kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan kerja karyawannya.<sup>6</sup>

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang PT.Pulau Sambu dan mengangkat dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir Menurut Perspektif Ekonomi Islam”**.

## **B. Batasan Masalah**

Untuk lebih terarah dalam ruang lingkup penelitian dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas, maka perlu adanya batasan masalah yang diteliti, maka penulis membatasi permasalahan tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

---

<sup>6</sup>*Wawancara*, Khusnul Khotimah, Tanggal 28 Mei 2015

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Bagaimanakah tinjauan ekonomi Islam terhadap pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir ?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

#### **2. Manfaat**

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan penulis dan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.



- b. Bagi perusahaan, yakni sebagai salah satu sumbangan pemikiran berupa saran-saran yang diperlukan sehubungan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawannya.
- c. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam bidang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.
- d. Sebagai persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum dalam mencapai gelar sarjana S1 dalam bidang Ekonomi Islam.

#### **E. Kerangka Teoritis**

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar mengenai generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Dalam penelitian ini, defenisi konsep terdiri dari manajemen sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Produktivitas kerja adalah nilai output dalam hubungannya dengan suatu kesatuan input tertentu. Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungannya dengan jam-orang rata-rata dari tenaga kerja yang diberikan dalam proses tersebut.

## F. Konsep Operasional

Defenisi operasional adalah unsur yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Variabel	Indikator
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pengarahan 4. Pengendalian 5. Pengadaan 6. Pengembangan 7. Kompensasi 8. Pengintegrasian 9. Pemeliharaan 10. Kedisiplinan 11. Pemberhentian
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

## G. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir, alasan peneliti mengambil lokasi ini

merupakan salah satu tempat terbesar pengolahan kopra yang ada di Indragiri Hilir, sehingga diharapkan dapat memberikan data-data yang lebih valid tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir menurut perspektif ekonomi Islam.

## **2. Subjek dan Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir, sedangkan objek penelitian adalah pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>7</sup> Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 800 orang.

### **b. Sampel**

Sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan cara menggunakan sebagian dari populasi yang ada.<sup>8</sup> Dalam hal ini peneliti menggunakan metode random sampling yaitu pemilihan sampel secara

---

<sup>7</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 148

<sup>8</sup>Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 93

acak sederhana, sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dikarnakan besarnya jumlah populasi, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 80 orang atau sama dengan 10% dari 100% karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

Adapun cara pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode random sampling. Pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari satu kelompok (cluster). Tiap item (individu) didalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel. Cara pengambilan sampel dengan metode random sampling cluster adalah dengan membagi kelompok-kelompok dan setiap karakteristik yang dipelajari ada dalam setiap kelompok. Dalam hal ini peneliti membagi responden dalam dua kelompok yaitu kelompok buruh (pekerja lapangan) dan kelompok bagian kantor. Berdasarkan dari kelompok tersebut maka peneliti mengambil kelompok bagian kantor untuk diteliti.

#### **4. Jenis dan Sumber Data**

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, data-data atau sesuatu yang memberikan informasi bagi penulis.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data antara lain :

### a. Obsevasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian.<sup>9</sup>

### b. Angket

Yaitu penulis mengajukan sejumlah pertanyaan dan menyebarkan kepada responden (karyawan) PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir.

### c. Dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan-catatan suatu peristiwa yang ditinggalkan baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>10</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Adapun tahap-tahap yang dilakukan antara lain :

---

<sup>9</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 19

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rieneka Cipta, 2002, hlm 234

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner (daftar pertanyaan) yang perlu dibuang atau diganti karna dianggap tidak relevan.<sup>11</sup> Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang telah terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kalau ada objek berwarna merah maka hasil penelitian valid, sedangkan data yang terkumpul memberikan warna putih maka hasil penelitian tidak valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket yang dinyatakan valid atau memenuhi syarat yaitu jika korelasi melebihi 0,30.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability statistics (Cronbach's Alpha)* yang diolah dengan program SPSS.

b. Koefisien regresi linear sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien regresi linear sederhana, dimana analisis koefisien regresi

---

<sup>11</sup>Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 52

linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel independen atau bebas (X) dengan variabel dependen atau terikat (Y). Adapun variabel independen atau bebas (X) yaitu manajemen sumber daya manusia dan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu.

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) ditunjuk dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = manajemen sumber daya manusia

E = Error trem (variabel alin yang tidak diteliti)

Secara teknis (b) merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal

atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar keseluruhan garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Parsial

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka digunakan uji parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata 0,05. Dalam pengukuran taraf masing-masing variabel penulis membuat daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan untuk keperluan penelitian ini data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

Untuk mengetahui ditolak atau tidak hipotesis, maka uji-t dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima atau manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir
- 2) Jika  $t\text{-hitung} < T\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak atau manajemen sumber daya manusi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir



e. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara dua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat kuat

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk menyatakan koefisien determinasi, seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir atau untuk mengetahui persentase independen terhadap variabel dependen.

Tujuan pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen menjelaskan variabel independen. Nilai R ini berkisar antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R \leq 1$ , jika koefisien determinasi (R) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti.

## **H. Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam proposal ini akan dibagi dalam lima bab dan didalam tiap bab dibagi dalam sub-sub bab. Adapun rincian masing-masing bab adalah :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah PT. Pulau Sambu, visi dan misi, struktur organisasi.

### **BAB III : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai defenisi manajemen sumber daya manusia, bentuk-bentuk manajemen, manfaat manajemen, pengertian produktivitas, hubungan manajemen sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan, karakteristik karyawan, deskripsi variabel dan analisis data

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran