PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAMI MAS SEJAHTERA TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

IHZA ARENZA

NIM: 12070112522

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025

UIN SUSKA RIAU

© 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.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	IHZA ARENZA
NIM	:	12070112522
KONSENTRASI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI	:	S1 MANAJEMEN
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	:	X (SEPULUH)
JUDUL	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAMI MAS SEJAHTERA TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN	:	12 JUNI 2025

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE., M.Si
NIP. 1975 06 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL	KETUA PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM	**ASTUTI MEFLINDA, SE., MM**
NIP. 19700826 199903 2 001	**NIP. 19720513 200701 2 018**

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Ihza Arenza
Nim	:	12070112522
Program Studi	:	S1 Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian	:	12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Henni Indrayani, SE., MM

NIP. 19700802 199803 2 003 .....

Sekretaris

Saipul Al Sukri, SE., M.Si

NIP. 19860108 201903 1 007 .....

Penguji 1

Dr. Tasriani, M.Ag

NIP. 19700217 200701 2 029 .....

Penguji 2

Dr Ade Ria Nirmala SE., MM

NIP. 19730411 202321 2 000 .....

UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2025
Tanggal : Mei 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ihza Arenza
NIM : 12070112522
Tempat/Tgl. Lahir : Pelalawan, 15 Oktober 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Mei 2025

METERAI TEMPEL
E9CB9AMX294269884

Ihza Arenza
NIM. 12070112522

UIN SUSKA RIAU
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.

UIN SUSKA RIAU

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

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

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAMI MAS SEJAHTERA TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

IHZA ARENZA
NIM: 12070112522

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Jenis Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebesar 65 Orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji signifikansi secara parsial (t) variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan menggunakan uji F bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Sedangkan nilai *r square* sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan

UIN SUSKA 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.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL BULLYING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. DAMI MAS SEJAHTERA TAPUNG HILIR, KAMPAR REGENCY

IHZA ARENZA
NIM: 12070112522

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment, workload and organizational bullying on employee productivity at PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir, Kampar Regency. This type of research uses quantitative methods. Data collection techniques used questionnaires and interviews. The population in this study were employees of PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir, Kampar Regency. The sampling method in this study used the Slovin formula with a sample size of 65 people. The data analysis method used was the multiple linear regression method and used the SPSS 25 program. Based on the results of the study, it showed that the partial significance test (t) of the variables Work Environment, Workload and Organizational Culture had a positive and significant effect on Employee Productivity. By using the F test, the variables Work Environment, Workload and Organizational Culture had a joint effect on Employee Productivity at PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir, Kampar Regency. While the r square value is 0.678. This shows that the variables of Work Environment, Workload and Organizational Culture as a whole have an influence of 67% on Employee Productivity, while the remaining 33% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: *Work Environment, Workload, Organizational Culture and Employee Productivity*

UIN SUSKA 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.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

AssalamualaikumWr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja**, **Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar"**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis ingin berterima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Herry Suyanto dan Ibunda Welly Susanti atas perhatian, pengasuhan, dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menjalani jenjang pendidikan hingga saat ini. Serta dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Lenny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH Selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekertaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riu.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

11. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

IHZA ARENZA
NIM: 12070112522

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACTS ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan Manfaaat Penelitian 12

1.4 Sistematika Penulisan 14

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 16

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.2 Produktivitas Karyawan 20

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan 20

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan……21

2.2.3 Indikator Produktivitas Karyawan 25

2.3 Lingkungan Kerja 26

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja 26
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 27
2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja 29
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja 30
2.4 Beban Kerja 31
2.4.1 Pengertian Beban Kerja 31
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..... 32
2.4.3 IndikatorBeban Kerja 33
2.5 Budaya Organisasi 34
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi 34
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 34
2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi 35
2.5.4 Indikator Produktivitas Karyawan..... 36
2.6 Hubungan Antar Variabel..... 37
2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan..... 37
2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 38
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan..... 38
2.7 Pandangan Islam 39
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja 39
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja 40
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi 41

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Karyawan 42

2.8 Penelitian Terdahulu 43

2.9 Kerangka Pemikiran 47

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian 48

2.11 Hipotesis 49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian 54

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data 54

3.2.1 Data Primer 54

3.2.2 Data Sekunder 54

3.3 Teknik Pengumpulan Data 55

3.3.1 Kusioner 55

3.3.2 Wawancara 55

3.4 Populasi dan Sampel 55

3.4.1 Populasi 55

3.4.2 Sampel 56

3.5 Analisis Data 57

3.5.1 Uji Kualitas Data 57

3.6 Uji Asumsi Klasik 59

3.6.1 Uji Normalitas 59

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas 59

3.6.3 Uji Multikolinearitas 60

3.6.4 Uji Autokorelasi 61

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda 61

3.8 Uji Hipotesis 62

3.8.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (uji t) 62

3.8.2 Uji Secara Simultan (uji F) 63

3.9 Koefisien Determinasi (R^2) 64

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan 65

4.2 Visi dan Misi 65

4.3 Standarisasi Kemampuan Karyawan 66

4.4 Struktur Organisasi 67

4.5 Uraian Tugas 68

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden 70

5.1.1 Responden Berdasarkan Berdasarkan Divisi 70

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 71

5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 71

5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 72

5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden 72

5.2.1 Variabel Produktivitas Karyawan 72

5.2.2 Variabel Lingkungan Kerja 77

5.2.3 Variabel Beban Kerja 76

5.2.4 Variabel Budaya Organisasi 77

5.3 Kualitas Data 79

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

5.3.1 Hasil Uji Validitas 79
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 82
5.4 Uji Asumsi Klasik 82
5.4.1 Hasil Uji Normalitas 82
5.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 84
5.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas 86
5.4.4 Hasil Uji Autokorelasi 87
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda 88
5.6 Uji Hipotesis 90
5.6.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t) 90
5.6.2 Uji F (Simultan) 92
5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 94
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian 95
5.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 95
5.8.2 Pengaruh Beban KerjaTerhadap Produktivitas Karyawan 96
5.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan 97
5.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan 94

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan 100
6.2 Saran 101

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

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

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Tahun 2020-2024 2
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar Tahun 2024 7
Tabel 1.3 Beban Kerja Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar 9
Tabel 1.4 Data Divisi PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar 11
Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu 43
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Oprasional Penelitian 48
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Divisi 67
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 68
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 68
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 69
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 70
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1) 72
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X2) 74

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X3) 75
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas 78
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas 80
Tabel 5.11 Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov 81
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletser) 82
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas 83
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi 84
Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 84
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (t) 86
Tabel 5.17 Hasil Hipotesis Uji Secara Simultan (F). 89
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 90

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Ruang Kerja kantor di PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar 8

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 47

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 66

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi

Lampiran 3 Analisis Deskriptif

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Lampiran 8 Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 11 Tabel r

Lampiran 12 Tabel T Statistik

Lampiran 13 Tabel F Statistik

Lampiran 14 Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis teoritis, konseptual, moral dan para pelaku organisasi atau perusahaan disemua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik merupakan keinginan semua perusahaan, namun kenyataannya setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang memungkinkan untuk terjadinya kesalahan. Hal ini membuat perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas secara maksimal dan memberikan kontribusi yang baik.

Menurut Tohardi, (2016) produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif jika

dapat menghasilkan produk sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi benih kelapa sawit, yang berada di Desa Beringin Lestari Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga target yang ditentukan oleh perusahan dapat tercapai dan menguntungkan perusahaan tersebut. Berikut ini data target dan realisasi penjualan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Tahun 2020-2024

Tahun	Target Penjualan Pertahun (Butir)	Realisasi Penjualan Pertahun (Butir)	Persentase (%)
2020	15.000.000	5.707.969	38,1%
2021	8.000.000	4.596.766	57,5%
2022	8.000.000	7.154.746	89,4%
2023	10.257.371	10.205.187	99,5%
2024	12.000.000	10.146.600	84,6%

Sumber: PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, 2025

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan. Pada tahun 2020 target produksi 15.000.000 dengan realisasi sebesar 5.707.969 dan persentase sebanyak 38,1%. Tahun 2021 target produksi sebesar 8.000.000 dengan realisasi sebesar 4.596.766 dan persentase sebanyak 57,5%. Tahun 2022 target produksi sebesar 8.000.000 dengan realisasi sebesar 7.154.746 dan persentase sebanyak 89,4%. Tahun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2023 target produksi sebesar 10.257.371 dengan realisasi sebesar 10.205.187 dan persentase sebanyak 99,5%. Tahun 2024 target produksi sebesar 12.000.000 dengan realisasi sebesar 10.146.600 dan persentase sebanyak 84,6%. Berdasarkan uraian tersebut dapat diindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal, karena target yang ditetapkan perusahaan belum tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu karyawan mengeluhkan pembagian tugas yang tidak merata. Adanya arahan dari atasan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan rekannya yang tidak masuk dikarenakan sakit atau cuti, sehingga karyawan mendapatkan tugas yang sebenarnya bukan tanggung jawabnya sedangkan pekerjaan yang dilakukan tersebut harus terselesaikan tepat waktu. Jika dilihat dari lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan ada beberapa fasilitas untuk karyawan masih kurang, pencahayaan lampu pada malam hari kurang pada tempat muat barang, dan suhu ruangan diruang packing lama-kemalamaan terasa panas, dan untuk beban kerja kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan target yang ditentukan dapat dilihat dari pengalaman kerja dan waktu yang disediakan.

Produktivitas merupakan tingkatan sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang di hasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di dapat (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Produktivitas sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi dan bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang berkualitas harus dapat dikelola dan juga dimanfaatkan secara baik sehingga dapat memberikan pekerjaan dalam perusahaan dengan baik. Dengan demikian karyawan yang memiliki pengetahuan dengan memiliki rancangan kerja yang baik dan berkompeten menjadi pengaruh yang paling besar dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Mengelola sumber daya manusia disebuah perusahaan sangat tidak mudah, ini dakarenakan dalam sebuah perusahaan terdapat dua orang atau lebih yang saling berinteraksi melakukan komunikasi yang berjalan dengan baik. Keharmonisan komunikasi dan hubungan sangat perlu dijaga baik antar karyawan maupun atasan, ini merupakan peranan utama yang harus dijaga agar kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memberi pengaruh langsung yang berdampak positif bagi aktifitas dan pekerjaan sehari-hari dan dapat membuat suasana lingkungan kerja menjadi nyaman yang pada akhirnya dapat membuat karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaanya. Ini tentu mempunyai pengaruh yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Menurut Kasmir, (2019) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana menjadi nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil *output* karyawan. Namun, jika lingkungan kerja idak kondusif, tentu akan dapat mempengaruhi kerjanya sehingga produktivitasnya menurun.

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 lainya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan, mereka malas berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.berikut adalah tabel fasilitas peralatan kerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar:

Tabel 1.2 : Sarana dan Prasarana PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar Tahun 2025

No	Alat Kerja	Jumlah
1	Komputer	26
2	Kursi	88
3	Meja	83
4	AC	56
5	Ruang Kerja	30
6	APD	120

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

No	Alat Kerja	Jumlah
7	WC	9
8	Lampu	250

Sumber: PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, 2025

Dari tabel dapat dilihat bahwa alat kerja pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar adalah Komputer berjumlah 26, kursi berjumlah 88, meja berjumlah 83, AC berjumlah 56, ruang kerja berjumlah 30, APD berjumlah 120, WC berjumlah 9, dan lampu berjumlah 250. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu ditambah, karena masih kurang dalam penunjang kerja karyawan.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Khoir bagian staff PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar masalah terkait lingkungan kerja di perusahaan ini adalah untuk fasilitass seperti: troli angkut barang *(hand truck)* hanya ada beberapa troli untuk angkut barang ke mobil angkut, beberapa pendingin ruangan (AC) ditempat *packing* masih sedikit sehingga pada saat karyawan *packing* lama-kelamaan terasa begitu panas, dan jika ada muat bibit dimalam hari penerangan ke mobil angkut masih kurang.

Beberapa faktor didalam oprasional perusahaan salah satu faktor yang membuat karyawan tidak mencapacai target adalah faktor lingkungan kerja, kendala lingkungan kerja tersebut yaitu: fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang kurang, penerangan yang kurang merata di lingkungan kerja membuat karyawan keterbatasan dalam pengelihatan pada saat bekerja di malam hari, kelembapan udara yang kurang karena kekurangan pendingin ruangan (AC).

Berikut ini merupakan foto lingkungan kerja:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Gambar 1.1 Ruang Kerja kantor di PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Setelah lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu beban kerja. Menurut Tarwaka, (2011:106), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Karena beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan menimbulkan kurangnya pada hasil produksi. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri. Berikut adalah tabel beban kerja pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar:

Tabel 1.3 :Jabatan dan Tugas Kerja Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar

No	Jabatan	Tugas
1.	Seed production	Mencatat jumlah benih hasil produksi
2.	Field operation	Memeriksa hasil produksi dilapangan
3.	Kantor	Melaksanakan kegiatan packing
4.	Staff	Mendukung kelancaran operasional
5.	Laboratorium	Melakukan pengujian benih

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

No	Jabatan	Tugas
6	Agronomi	Meneliti pengembangan budidaya benih

Sumber: PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, 2025

Tabel 1.3 menjelaskan mengenai beban kerja yang sering terjadi pada perusahaan, seperti pada bagian *seed production* dimana memiliki tugas mencatat jumlah benih hasil produksi buah yang masuk ke pabrik sehingga dengan kekurangan tenaga ahli, serta minimnya fasilitas yang disediakan memberikan kesulitan tersendiri bagi karyawan. Bagian *field operation* dalam memeriksa hasil produksi dilapangan terkadang terjadi kesalahan karena kurangnya tenaga ahli. Begitu juga pada bagian kantor dalam melaksanakan kegiatan packing dimana kurangnya peralatan dan waktu pecking serta angkut barang tidak terjadwal menimbulkan beban bagi para karyawan. Sehingga waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Alfons Eduward bagian Asisten Asisten Kepala Kebun PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar masalah terkait beban kerja di perusahaan ini adalah banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurun karna karyawan terlambat datang bekerja akibat pergantian shift karyawan, bagian packing hasil produksi memakan waktu cukup lama sehingga ketika mobil angkut sudah ready karyawan masih sibuk mempersiapkan kardus packing mana yang akan dimuat.

Faktor lain yang juga membuat produktivitas kerja kurang maksimal adalah beban kerja yang tidak merata antara karyawan membuat ketidak

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

keseimbangan dalam bekerja seperti jam kerja yang berbeda antara karyawan kantor, karyawan perkebunan dan karyawan pabrik, dengan adanya jam oprasional yang hampir 24 jam pada karyawan pabrik serta jam istirahat yang hanya di berikan 1 jam pada setiap shiff hal ini sering menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental pada karyawan, reaksi-reaksi yang sering di alami karyawan seperti sakit kepala, masuk angin, pusing dan pegal-pegal, konsentrasi bekerja karyawan juga terganggu dan rawan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi.

Tabel 1.4: Data Divisi PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Jabatan/Divisi	Tahun				
	2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Manager	1	1	1	1	1
Staff	7	7	7	7	7
Agronomi	40	44	46	46	45
Field operation	30	29	40	42	42
Seed production	40	40	39	45	48
Laboratorium	16	15	15	15	15
Kantor	47	41	41	40	39
Jumlah	**173**	**169**	**181**	**188**	**189**

Sumber: PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar terdapat 2 Jabatan yang terdiri dari: *Manager dan Staff*, serta 5 Divisi, yaitu: *Agronomi, Field operation, Seed production, Laboratorium, dan Kantor*. Mengenai Jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar saat ini sebanyak 189 Orang.

Dilihat dari data diatas yang mana setiap bidang sudah memiliki tanggung jawab nya masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun ketidak sesuaian pembagian tugas dengan bidangnya menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Hasil wawancara penulis dengan Bapak Alfons Eduward bagian Asisten Asisten Kepala Kebun PT. Dami Mas Sejahtera

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Tapung Hilir Kabupaten Kampar mengenai budaya organisasi ialah terkadang masih terdapat perbedaan-perbedaan pendapat dan harus adanya pengawasan kepada anggota terutama pengangkutan barang yang dilakukan pada malam hari.

Budaya organsasi memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi juga mampu menetukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, dengan adanya budaya yang sesuai dengan ketentuan perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian lebih jauh dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja**, **Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penulisan tugas akhir ini diharapkan berguna memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu tentang lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan, sekaligus meningkatkan pemahaman dan pengetahuan di bidang pemasaran, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan sebagai acuan dan juga referensi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

3) Bagi Universitas

Sebagai pedoman dalam menyusun program untuk dapat mengembangkan keterampilan mahasiswa serta sebagai pedoman bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian ini selanjutnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah,tujuan masalah, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai variabel penelitian dan defenisi operasional penentual dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Sejarah Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, serta Aktivitas Perusahaan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, serta mencoba memberikan

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam mengulangi permasalahan yang dihadapi.

UIN SUSKA RIAU

© 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.

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sondang (2016:41) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil manajemen guna lebih menjamin bahwa guna organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sinambela, 2016:7).

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat yang efektif dan efisien terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen SDM meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen SDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Produktivitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dalam kutipan buku Sutrisno (2019:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran seperti barang-barang atau jasa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

dengan masukan seperti tenaga kerja, bahan, uang. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas.

Menurut Tohardi dikutip dalam buku Sutrisno, (2019:100), mengemukakan produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang terus mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Merupakan suatu keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok yang lebih baik dari pada hari ini.

Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktro yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktro yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan Pendidikan.

Menurut Netisemito, (2016) faktor penentu produktivitas antara lain:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

1. Kepemimpinan

   Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas karyawan, yang mana hal ini akan menunjukan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju.

2. Kompensasi

   Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh para perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

3. Pengawasan kerja

   Pengawasan kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuannya mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidak tepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai akan memberi semangat bagi para karyawandalam melaksanakan pekerjaannya.

UIN SUSKA RIAU
© 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.

5. Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.

6. Disiplin kerja

Meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun secara lisan.

7. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

8. Absensi kerja

Keabsenan atau kemangkiran karyawan ditandai dengan tidak bersedianya sementara karyawan untuk bekerja. Ketidak hadiran dianggap sebagai suatu gejala mundurnya etika kerja atau sebagai akibat tekanan pemimpin terhadap kelompok-kelompok kerja yang dianggap etikanya sebagai agak kurang berkembang.

9. Beban kerja

Seorang karyawan dimanapun ia bekerja pasti menghadapi beban kerja yang merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dengan menggunakan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

10. Tingkat perputaran karyawan

Pergantian atau pemberhentian karyawan dalam jumlah yang masih sedikit barang kali tidak terlalu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian karyawan dalam jumlah banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan dapat menyebabkan macetnya operasi kegiatan perusahaan.

Pendapat lain yaitu menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengar keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sckaligus untuk meinberikan dasar-dasar pengetahuan.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

c) Hubungan antara atasan dan karyawan

Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik

2.2.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas karyawan menurut (Sutrisno, 2019**)** adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masingmasing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi menigkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Efisiensi pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja Kasmir (2016:192). Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar di peroleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

   Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya. Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan.Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja berdasarkan dari Sunyoto (2016), yaitu:

1. Hubungan karyawan

   Hubungan karyawan terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan berkelompok. Hubungan sebagai yaitu motivasi yang diperoleh dari karyawan yang bersumber dari rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan berkelompok karyawan akan berhubungan dengan banyak orang.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang memiliki kebisingan akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan karena merasa tidak tenang dalam bekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang baik dan jelas dari perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan disini bukanlah pada penerangan listrik, melainkan penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi udara

Ventilasi yang besar untuk pertukaran udara, terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap panas atau menggunakan alat mesin yang panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan bagi karyawan, di mana hal ini akan memberi dorongan semangat untuk bekerja.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.Beban kerja menurut Siswanto (2017:38) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

1. Usaha atau Tenaga

   Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk kemampuan secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatkan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

2. Performansi

   Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Begitu juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2.4.3 IndikatorBeban Kerja

Beban kerja memiliki indikator, Menurut Koesmowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

   Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam devisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2. Penggunaan waktu kerja

   Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada Faktor Tuntutan Tugas karyawan cendrung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

   Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019), Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjai pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Menurut Syamsir (2017), Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut (Mauli & Eunike, 2020).

Afandi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan inegrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat unuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam instansi sehingga anggota organisasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Menurut Busro (2018), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulakaso (2019) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

   Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal hal rinci

   Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan Presisi, analisis, dan perhatian pada hal hal detail.
3. Orientasi hasil

   Sejauh mana manajemen yang berfokus lebih pada hasil ketimbang proses yang dipakai untuk mencapai hasil tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

4. Orientasi orang

Sejauh mana manajemen mempertimbangkan keputusan untuk efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

5. Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.5.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Hari Sulaksono (2019) indikator budaya organisasi dapat dikemukan yaitu:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitifterhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam

Melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (Teams Work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (Ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehalannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Suatu perusahaan dituntut untuk menciptakan kerjasama yang baik antar sesama karyawan agar terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

aman dan tentram agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut tecapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Suasana kerja yang baik akan menciptakan kualitas kerja yang semakin tinggi dan produksi akan berjalan lancar, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dari seorang karyawan. Dikarenakan maju atau mundurnya perusahaan tergantung dengan naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Beban kerja 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 dan sebagainya.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu terciptanya produktivitas kerja pada setiap karyawan. Sehingga dapat disimpulkan hubungan beban kerja dan produktivitas kerja yaitu jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan suatu unit dalam jangka waktu tertentu.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik produktivitas karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam islam yaitu manusia di bumi saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain dengan menerapkan perannya masing-masing dalam menjaga lingkungan menggunakan syari'at dalam menjalankan segala kativitasnya agar terciptanya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Larangan Allah merusak lingkungan terdapat pada surat Al-A'raaf ayat 56 yaitu :

وَلَا تُفْسِدُوْا فِى الْاَرْضِ بَعْدَ اِصْلَاحِهَا وَادْعُوْهُ خَوْفًا وَّطَمَعًا ۗ اِنَّ رَحْمَتَ اللّٰهِ قَرِيْبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِيْنَ ٥٦

Artinya: "*Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik*".

Lingkungan kerja fisik dalam islam adalah tidak dapat berdiri sendiri, tetapi juga ada hubungannya dengan manusia dan realitas lain yang ghaib, yang menciptakan alam. Lingkunga memiliki eksistensi rill, juga bekerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

sesuai dengan hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (sunatullah).

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut: Al-an'am ayat 96

فَالِقُ الْاِصْبَاحِ ۚ وَ جَعَلَ الَّيْلَ سَكَنًا وَّالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ۗ ذٰلِكَ تَقْدِيْرُ الْعَزِيْزِ الْعَلِيْمِ ٩٦

Artinya: *"Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui".*

Berdasarkan beberapa ayat di atas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakanakan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Pekerjaan berlebihan diberikan kepada bawahan sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Apabila seseorang telah menerima tekanan yang berlebihan sehingga mengakibatkan dampak buruk padanya berarti dia telah diperlakukan secara tidak adil. Sikap ini pun jangan sampai berlebihan sehingga menunjukkan bahwa atasan tidak percaya pada kemampuan bawahan. Sikap perusahaan pun jangan menganak-emaskan seorang karyawan hanya karena kedudukan atau adanya hubungan kekeluargaan dengan pihak-pihak tertentu. Sikap adil dalam perusahaan akan memicu semua orang untuk melakukan yang terbaik dan perusahaan pun akan menilai secara objektif dan memberikan reward (penghargaan) maupun punishment (hukuman) yang sebanding Thorik Gunara (2021:8).

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi Hal yang sangat penting disebuah organisasi yang baik, harus disadari dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan dan bawahan. Dalamfirman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

اَيُّهَا الْاِنْسَانُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلٰقِيْهِۚ

Artinya : *Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.(Q.S Alinsyiqaq Ayat 6)*

Maksud dari ayat diatas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak dalam perjalanan kepada tuhannya dan dapat tidak, dia akan menemuiTuhan-Nya untuk menerima pembalasan-Nya dan perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sember daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikankebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros.

Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَۚ

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 (Al-Qur"an Surat AT-Taubat Ayat 105).*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2.8 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. Investigasi ini akan mengacu pada sejumlah penelitian sebelumnya yang menguji hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi. Tabel 2.1 menampilkan temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Referensi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Fatah Kharisma, Narsiwad, Agoes Hadi Poernomo (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Risqiah Centra Teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV. Risqiah Centra Teknik	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda	Persamaan pada penelitian adalah variabel X1, X2 dan Y
2	Mega Dahlia (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera	Hasil pada penelititian ini adalah lingkungan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan kelelahan kerja	Persamaan pada penelitian adalah variabel X1 dan Y

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

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Fadzil Hanafi Asnora (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja bepengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X3 menggunakan Disiplin Kerja	Persamaan pada penelitian adalah X1, X2 dan Y variabel
4	Manoppo, Tewal dan Trang (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado	Hasil pada penelititian ini adalah beban kerja , lingkungan kerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara Manado	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X3 menggunakan Integritas	Persamaan pada penelitian adalah variabel X1, X2 dan Y
5.	Elpan Padriansyah Dan Dery Firmansyah (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Catur	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan konflik kerja	Persamaan pada penelitian adalah variabel X1 dan Y

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

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi	pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi		
6	Dwi Candra Kurniawan (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar (Kokar) Kabupaten Kampar Provinsi Riau	Hasil pada penelititian ini adalah kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar (Kokar) Kabupaten Kampar Provinsi Riau	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X1 menggunakan kepuasan kerja	Persamaan pada penelitian adalah variabel X2 dan Y
7	Puput Afriyanti, Rushadiyati (2022)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indonesia Botol dan Parfum	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Dan Beban Kerja memberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Botol dan Parfum	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X1 menggunakan budaya kerja	Persamaan pada penelitian adalah variabel X2 dan Y
8	Elisa Tri Adinda dan Sinta Sundari (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja, budaya organisasi dan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Persamaan pada penelitian adalah variabel penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dapertemen Produksi PT. Arsmstrong Industri Indonesia	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Dapertemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia		
9	Anissa Amrah Husaeni dan Wenny Desty Febrian (2023)	Pengaruh Beban Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan Importir Bahan Makanan Di Jakarta Barat	Hasil penelitian ini adalah beban kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yang Bekerja Pada Perusahaan Importir Bahan Makanan Di Jakarta Barat	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian	Persamaan pada penelitian adalah variabel penelitian X1 Dan X2
10	Novianti, Ica Rahayu Situmorang (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan jumlah variabel bebas yang digunakan berbeda	Persamaan pada penelitian adalah variabel X1, X2, dan Y

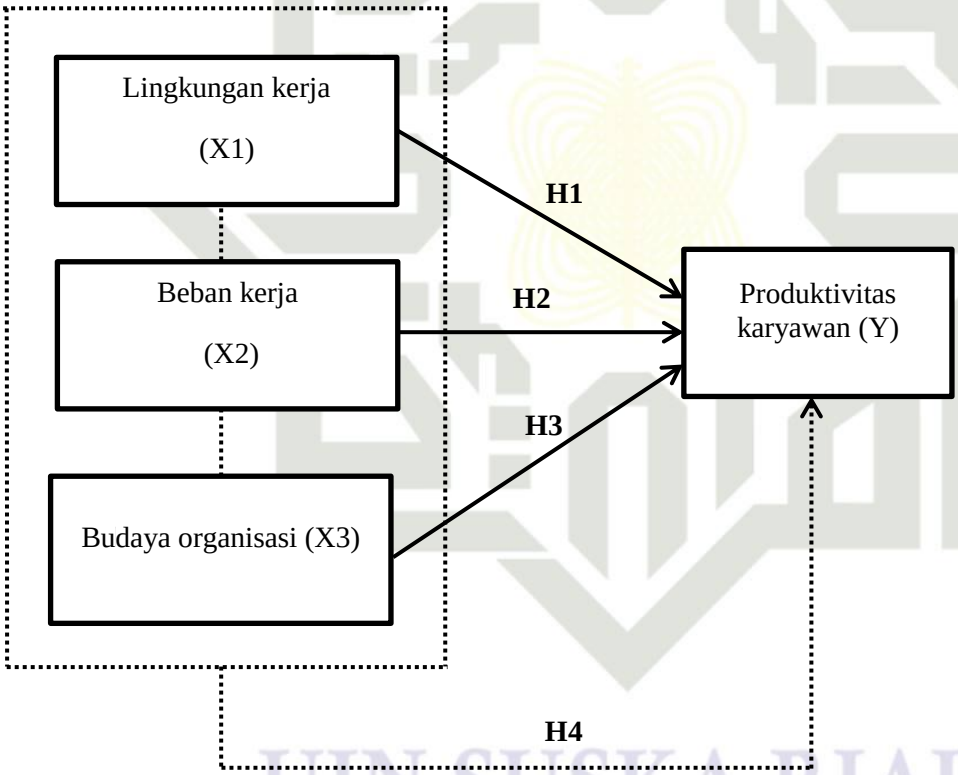
UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan 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.

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			produktivitas kerja pada karyawan		

2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Kasmir, 2016:189)

Keterangan:

Pengaruh Parsial : ⟶

Pengaruh Simultan : ⇢

© 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.

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleih variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Produiktivitas .

2. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3).

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistis dalam konteks objek atau item penelitian yang dieliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Oprasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang terus mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Sutrisno (2019:100)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Sutrisno (2019)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik,	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		penerangan, dan lain-lainnya. Sunyoto (2015:38)	6. Keamanan Sunyoto (2016)	
3.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017: 21)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo (2017: 33)	Likert
4.	Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Hari Sulaksono (2019)	1. Inovasi memperhitungkan resiko 2. Perhatian Terhadap Rincian 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan stabilitas kerja Hari Sulaksono (2019)	

2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic 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.

hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019).

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan mampu membuat karyawan merasa aman dan bersemangat dalam bekerja, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan nya untuk memberikan kualitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Budihardjo, 2017). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ningrum Handayani (2018) menujukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam".

H1 : lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

2. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard (2018) menujukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sabar Ganda Manad".

H2 : beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin,2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3 : budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawannya. Usaha dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja. Menurut (Yogi Aslian, 2019) lingkungan kerja merupakan penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman serta menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Tijabrata, 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaiaikan pada batas waktu tertentu. Dalam manajemen sebuah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

organisasi atau perusahaan terdapat beban kerja yang digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Memberikan beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati dan Purwoto (2020) menujukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi 1 pada PT. JS Jakarta".

H4 : lingkungan kerja, beban kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

UIN SUSKA RIAU

© 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.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian di PT. Dami Mas Sejahtera yang berlokasi Beringin Lestari, Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2025 sampai dengan penelitian ini selesai dilaksanakan.

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan melalui perantara seperti individu ataupun suatu dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari buku-buku referensi, jurnal, dan penggunaan media internet untuk mengumpulkan data-data yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah kusioner dan wawancara.

3.3.1 Kusioner

Menurut Sugiyono, (2016:86) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dangan cara memberi seperangkat peryataan atau pertanyaan tertulis kepada responden atau dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan. Pembagian angket kusioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan kerja danbeban kerja terhadap produktivitas karyawan.

3.3.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal daresponden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2016), Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat dipelajari oleh peneliti. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

adalah Karyawan semua Divisi pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebanyak 189 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016), Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat dipelajari oleh peneliti, oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi. Populasi yang dijadikan sebagai sampel harus memiliki karakteristik utama agar dapat mewakili populasi.

Menurut Sugiyono (2020:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *random sampling.* Sedangkan *simple random sampling* menurut Sugiyono (2020:118) adalah dikatakan sikpe (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu.

Sugiyono (2016:14) mengemukakan bahwa "penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dalam yaitu sebagai berikut :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e^2 : Batas toleransi kesalahan 10%

Diketahui :

N : 189

e : 10% atau 0,1

Maka:

$$n = \frac{189}{1 + 189\,(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{189}{2{,}89}$$

$$n = 65{,}4$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui jumlah sampel sebesar 65 Orang.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat memalui 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 akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2016:121).

1. **Uji Validitas Data**

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Hasil penelitian akan dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang sudah terkumpul dengan data yang benar-benar terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2016). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation yakni membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan nilainya positif, maka dinyatakan valid.

2. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur dalam penggunaannya. Sehingga instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan akan tetap menghasilkan data-data yang sama. Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel bila ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's alpha, suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,60.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

a) Jika signifikansi > 0,05 maka, data tersebut berdistribusi normal

b) Jika signifikansi < 0,05 maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi bersifat konstan atau tidak. Jika variabel dari satu observasi ke observasi lainnya konstan, maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya bisa disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik ialah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskekdastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka model regresi tidak heteroskedastisitas.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka model regeresi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF = 1/toleransi). Nilai cut yang biasa digunakan untuk menunjukkan tingkat multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10. Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada kesalahan antara model regresi linear pada periode tertentu (t) dengan periode sebeumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki autokorelasi (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara dua arah atau lebih dari variabel independen di satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

Rumus: $\mathbf{Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + \varepsilon}$

Keterangan :

Y	= Produktivitas Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien Regresi
X_1	= Lingkungan Kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

X_2 = Beban kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = Tingkat Kesalahan (error)

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

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisoner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 25.

3.8 Uji Hipotesis

Sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.

3.8.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengatahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan df = n-k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila Thitung>Ttabel atau T value < α maka:
   1) Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
   2) H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
b. Apabila Thitung < Ttabel atau T value > α maka:
   1) Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
   2) H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2.8.2 Uji Secara Simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengauh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = n-(k-1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila Fhitung >Ftabel atau F value < α maka:
   1) Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
   2) H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

b. Apabila Fhitung < Ftabel atau F value > α maka:

1) Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,

2) H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa baik suatu model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu yang menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Model regresi yang baik yaitu jika nilai R^2 mendekati 1, yang menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Dami Mas Sejahtera - Dami Mas Seed Estate merupakan joint venture antara PT Ivo Mas Tunggal dengan Dami PNG pada tahun 1996 dengan tujuan untuk memproduksi material tanam kelapa sawit komersil berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan industry kelapa sawit Indonesia yang berkembang dengan cepat. PT. Dami Mas Sejahtera terletak di Desa Beringin Lestari Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan mempunyai luas areal 150 Ha.

PT Dami Mas Sejahtera merupakan anak usaha dari Sinar Mas Agribisnis yang memproduksi benih kelapa sawit Dura x Pisifera (DxP) yang terkemuka di Indonesia. Benih DxP Dami Mas memberikan hasil panen dengan jumlah lebih tinggi serta dalam waktu lebih cepat, yang merupakan sifat yang sangat diinginkan petani kelapa sawit. Di budidayakan dari tanaman pusaka induk Deli Dura (Betina) dan Avros Pisifera (Jantan). Melalui pemetaan genetik dan pemuliaan ketat, silsilah benih kelapa sawit DxP Dami Mas dapat dilacak. Benih unggul Sinar Mas Agribusiness and Food adalah hasil inovasi yang diiringi penelitian dan pengembangan yang ketat selama bertahun-tahun.

4.2 Visi dan Misi

Memproduksi kecambah kelapa sawit DxP unggul dengan tingkat kemurnian 99% dan menjamin ketersediaan bahan tanam dalam kuantitas dan

kualitas untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri perkelapa sawit Indonesia.

4.3 Standarisasi Kemampuan Karyawan

a) Disiplin

b) Jujur

c) Bertanggung jawab

d) Tidak takut ketinggian

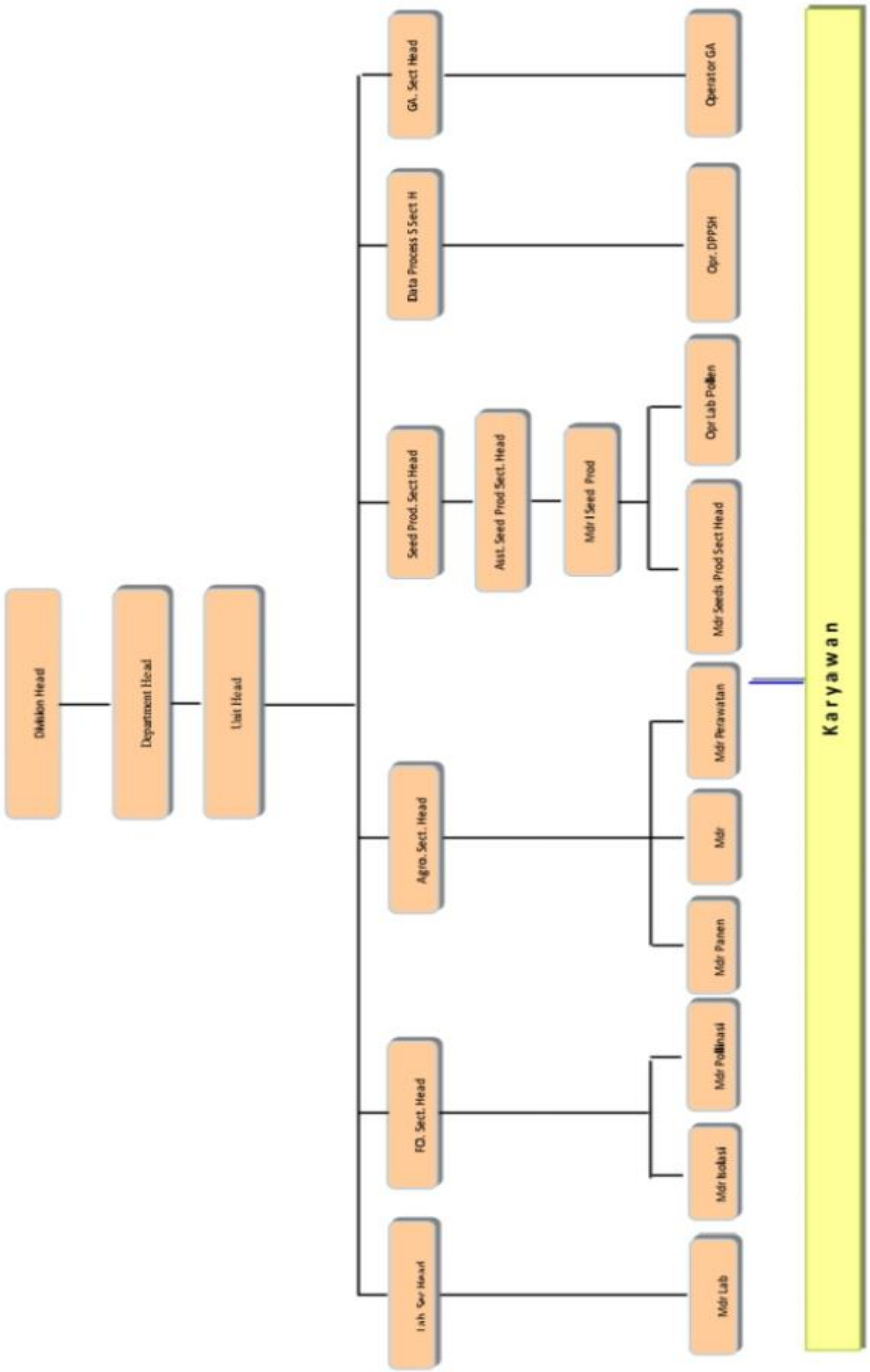
e) Leadership

f) Menguasai computer

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar, 2025

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

4.5 Uraian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing organisasi pada PT Dami Mas Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. General Manager
   a. Mengawasi dan mengembangkan operasional perusahaan.
   b. Mengembangkan dan mengawasi kemajuan dan perkembangan perusahaan.
   c. Mengatur semua kegiatan yang ada diperusahaan.
2. Production Control
   a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas kegiatan produksi perusahaan.
   b. Menentukan pergantian dan juga perawatan mesin-mesin operasional perusahaan.
3. Mill Manager
   a. Melaksanakan dan mengatur administrasi perusahaan.
   b. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
   c. Mengadakan rapat kerja dan penyuluhan.
   d. Mengawasi segalasesuatu yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
   e. Memutuskan dan mengambil kebijaksanaan atas dasar pelimpahan wewenang.
4. Asisten Maintenance
   a. Menyediakan segala keperluan karyawan berupa barang-barang yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

b. Membatasi pembelanjaan karyawan yang terlalu berlebihan.

c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang ada di workshops perusahaan.

5. Asisten Proses

a. Mengawasi dan mengontrol proses TBS.

b. Mengawasi kemungkinan terjadinya *Loses* (Kehilangan Minyak).

c. Mengawasi tenaga kerja bagian pengolahan.

6. Asisten Labor

a. Mengawasi penerimaan TBS.

b. Mengambil sampel contoh TBS yang akan di analisa.

c. Memeriksa kualitas pengolahan TBS.

d. Menentukan kualitas hasil produksi CPO.

7. Kepala Tata Usaha

a. Bertanggung jawab dibagian tata usaha atau administrasi.

b. Menyusun dan membuat permintaan barang dan jasa yang diperlukan untuk kepentingan perusahaan.

c. Memantau pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan disemua departemen.

8. Mandor

a. Memberikan instruksi kepada karyawan.

b. Menegur karyawan yang *indisipliner*.

c. Membantu asisten melakukan pengontrolan terhadap karyawan.

d. Bertanggung jawab terhadap alat-alat *safety*.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar". Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh *r square* sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka penulis mengusulkan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar melengkapi fasilitas dan alat bantu penunjang pekerjaan, penambahan lampu dan pendingin ruangan (AC) agar mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar harus lebih memperhatikan pembagian jam kerja yang jelas antar karyawan dan memberikan peringatan apabila adanya keterlambatan dalam melakukan pekerjaan akan mendapatkan sanksi untuk karyawan tersebut.
3. Diharapkan kepada para karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar saling menjaga kekompakan dan mencari solusi bersama apabila berselisih paham jika terjadi perbadaan pendapat antara sesama karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Agung, P. D. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. *Jurnal Majalah Ilmiah Widyacakra*, Vol. 1 No 2

Anissa A, H & Wenny D, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan Importir Bahan Makanan Di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, Vol 1 No 2

Budihardjo, Lengkong, & Dotulong, (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5 No 03

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.

Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku

Darmayanti, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol 5 No 01

Dwi C, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar (Kokar) Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Uin Suska Riau*

Elisa, T. A. & Sinta S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dapertemen Produksi PT. Arsmstrong Industri Indonesia. *Jurnal Ilmiah Dan Bisnis*, Vol 6 No 2

Elpan, P., Dery, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No 02

Fadzil H, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal ECOBISMA*, Vol. 7 No 2

Fatah K, Narsiwad & Agoes H, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Risqiah Centra Teknik. *Jurnal MUSYTARI*, Vol 7 No 6

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.).* Semarang: Univesitas Diponegoro

Hasibuan S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hari S, (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deppublish Grup

Herni A. P., Aminuddin, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Prosiding Manajemen*, Vol 6, No 01

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses

Mangkunegara, Anwar, P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakary

Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia

Novianti, Ica R, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal Of Information And Management*, Vol 2 No 04

Putri A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidatullah Jakarta*

Puput, A, R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indonesia Botol dan Parfum. *Jurnal administrasi dan manajemen*

Reksohadiprodjo, H. T, Gitosudarmo. (2015). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sinta Y., S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Production Plant PT Indocement Tunggal Perkasa Tbk. *Universitas Indonesia*

Sinambela, L. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Jakarta: Bumi Askara.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

Sisca M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Gunung Mas Internasional. *Universitas Putra Batam*

Siswanto, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat belas,* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Tarwaka. (2015). *Ergonomi untul keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Harapan Press

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAMI MAS SEJAHTERA TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Kuisioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi strata satu di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu pelaksanaan penelitian ini, dan peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Sekian dan Terimakasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Peneliti:

UIN SUSKA RIAU

IHZA ARENZA

12070112522

UIN SUSKA RIAU

© 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.

PROFIL RESPONDEN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : _____
2. Umur : _____Tahun
3. Divisi / Posisi : _____
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
5. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 3 – 4 Tahun
   : ☐ 1 - 2 Tahun ☐ > 5 tahun
6. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ D3 ☐ S2/S3
   : ☐ SMA/SMK ☐ S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan benar sebelum Bapak/Ibu menjawabnya
2. Mohon diberi tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Jawaban Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
   a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
   b. Tidak Setuju (TS) = 2
   c. Kurang Setuju (KS) = 3
   d. Setuju (S) = 4
   e. Sangat Setuju (SS) = 5
3. Data Bapak/Ibu dan semua Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jawaban sebenarnya.
4. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang telah memberikan lembar kuesioner tersebut.

UIN SUSKA RIAU

Terima kasih atas partisipasi para Karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

1. PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1.	Saya mempunyai kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan					
2.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4.	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai target					
Semangat kerja						
5.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan SOP dari perusahaan					
6.	Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
Pengembangan diri						
7.	Saya tetap menyelesaikan perkerjaan walau tidak di tuntut untuk segera diselesaikan					
8.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
Mutu						
9.	Saya mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari Perusahaan					
10.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

2. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Hubungan karyawan						
1.	Hubungan antara sesama rekan kerja yang baik dapat membantu saya dalam bekerja					
2.	Saya menganggap rekan kerja di tempat kerja sudah seperti bagian dari keluarga					
Tingkat kebisingan lingkungan kerja						
3.	Saya tidak terganggu dengan kebisingan mesin dalam bekerja					
4.	Kebisingan tidak mempengaruhi konsentrasi dan komunikasi saya dalam bekerja					
Peraturan kerja						
5.	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang ada di dalam Perusahaan					
6.	Saya selalu menaati visi & misi perusahaan					
Penerangan						
7.	Penerangan ruangan baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
8.	Penerangan di ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja					
Sirkulasi Udara						
9.	Ketersediaan ventilasi udara dipabrik yang baik dapat mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa sirkulasi udara yang baik di tempat kerja					
Keamanan						
11.	Keberadaan *security* di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman					
12.	Adanya CCTV di tempat kerja dapat menjaga keamanan saya dalam bekerja					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. BEBAN KERJA (X2)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Target yang harus dicapai						
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera saya selesaikan					
2.	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan					
Kondisi pekerjaan						
3.	Tugas yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4.	Tugas yang diberikan sifatnya sering mendadak					
Penggunaan Waktu Kerja						
5.	Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
6.	Saya dapat menyeleaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
Standar pekerjaan						
7.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
8.	Pada saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA 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.

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

4. BUDAYA ORGANISASI (X3)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi memperhitungkan resiko						
1.	Saya mampu memberikan ide-ide baru dengan tetap memperhatikan risiko					
2.	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja					
Perhatian Terhadap Rincian						
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara detail					
4.	Saya selalu memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi diperusahaan secara detail					
Berorientasi pada hasil yang akan dicapai						
5.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
6.	Saya berusaha meningkatkan keektifan kerja untuk hasil yang lebih baik					
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan						
7.	Pemimpin memperhatikan setiap kepentingan karyawan dalam bekerja					
8.	Pemimpin memberikan motivasi dan semangat pada setiap karyawan					
Agresif dalam bekerja						
9.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
10.	Jika ada permasalahan dalam bekerja, diselesaikan bersama-sama					
Mempertahankan dan stabilitas kerja						
11.	Saya bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
12.	Saya menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas 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
UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 Tabulasi

NO	Produktivitas Kerja										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	43
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
6	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	37
7	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	42
8	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	41
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
11	3	3	4	5	5	3	4	3	5	4	39
12	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
13	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
18	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	40
19	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
23	5	5	3	3	1	5	5	4	5	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	37
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	43
31	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	38
32	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
35	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47

37	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	42
38	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
42	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
43	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	40
46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
48	1	3	3	3	2	5	4	3	4	1	29
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
50	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	27
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
55	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	33
56	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
57	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	42
58	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	42
59	3	4	3	3	5	3	4	5	3	3	36
60	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	38
61	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
62	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
63	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	29

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

NO	Lingkungan Kerja (X1)												TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
7	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
8	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	54
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	39
11	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	53
18	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	53
19	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
23	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	49
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
27	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	47
28	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	53
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	52
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
32	5	3	4	1	4	5	4	2	4	5	2	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
35	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	49
36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
37	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	49
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
39	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	53

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

40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
42	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
44	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
45	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	45
46	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
47	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
48	5	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	5	47
49	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	53
50	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	30
51	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	43
52	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53
53	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
55	5	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	48
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
59	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	49
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
62	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	53
63	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	51
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

NO	Beban Kerja (X2)								TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	35
2	4	3	5	5	4	5	5	4	35
3	5	5	4	4	4	5	4	5	36
4	4	4	5	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	5	4	4	4	4	34
6	4	4	2	3	4	4	5	5	31
7	5	4	5	4	4	4	4	5	35
8	4	4	5	4	4	5	4	5	35
9	4	5	3	4	4	3	4	4	31
10	4	3	4	4	3	4	4	3	29
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	5	4	3	4	32
13	4	4	2	4	4	4	3	4	29
14	4	5	4	4	5	5	5	4	36
15	4	4	5	4	4	4	4	4	33
16	4	4	5	5	4	3	4	4	33
17	4	4	4	4	5	4	4	5	34
18	5	4	3	4	4	3	5	5	33
19	4	4	5	4	5	5	5	4	36
20	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	5	5	4	4	4	4	4	5	35
22	4	5	4	4	4	4	5	5	35
23	4	3	4	4	5	5	5	4	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	5	5	4	5	4	4	4	5	36
26	5	4	4	4	4	3	4	4	32
27	4	3	3	4	4	3	3	4	28
28	5	5	3	5	3	5	4	4	34
29	4	4	5	4	5	4	4	4	34
30	5	4	3	4	3	3	5	5	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	5	5	5	3	5	3	5	35
33	4	3	3	4	4	4	4	4	30
34	5	5	4	5	4	4	5	4	36
35	3	4	3	5	3	4	3	4	29
36	5	4	4	4	4	4	4	5	34
37	4	3	2	3	4	3	4	4	27
38	4	4	3	3	5	4	5	5	33
39	4	3	3	3	4	4	5	5	31

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

40	4	4	3	4	4	4	4	4	31
41	4	4	2	4	4	3	4	4	29
42	5	4	4	4	5	4	4	5	35
43	5	5	4	4	4	5	4	5	36
44	5	4	4	5	5	4	5	4	36
45	4	4	4	4	3	3	5	4	31
46	4	3	3	5	4	5	4	5	33
47	4	4	5	4	5	4	4	5	35
48	4	4	3	4	4	3	4	2	28
49	5	3	3	3	4	4	5	5	32
50	3	2	3	3	3	4	3	4	25
51	5	5	4	3	4	4	3	3	31
52	4	5	5	5	4	3	5	4	35
53	4	4	4	4	4	4	5	5	34
54	4	4	4	4	5	4	5	4	34
55	3	3	5	4	4	3	4	5	31
56	4	4	4	4	5	4	5	4	34
57	3	4	5	5	4	4	3	3	31
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	5	5	5	4	4	4	35
60	5	5	5	4	4	5	4	5	37
61	4	4	3	3	4	4	4	4	30
62	4	5	5	5	4	5	4	5	37
63	4	4	4	5	5	5	5	4	36
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	3	4	4	3	4	3	3	3	27

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

NO	Budaya Organisasi												TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	51
2	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	51
3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	48
6	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	48
7	3	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	51
8	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	54
9	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45
11	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	47
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	47
13	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	52
14	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	52
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
16	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	47
17	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	46
18	3	3	3	4	3	5	4	2	5	3	3	2	40
19	4	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	3	44
20	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	48
21	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	51
22	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	2	3	48
23	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	51
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	4	5	4	4	5	4	2	2	4	5	3	5	47
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
28	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	55
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
30	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3	49
31	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	52
32	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	19
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
34	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
35	5	4	5	2	3	2	1	2	3	4	2	2	35
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
37	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	47
38	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	49
39	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	45

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

40	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	49
41	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	47
42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
43	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
44	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	53
45	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	48
46	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	51
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	5	3	1	1	1	3	2	2	5	4	2	2	31
49	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	47
50	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	31
51	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	37
52	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
53	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	48
54	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53
55	5	4	3	2	2	2	2	2	3	4	5	5	39
56	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
57	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	49
58	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	52
59	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	54
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
61	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	49
62	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	52
63	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	50
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	48

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

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

Lampiran 3 Analisis Deskriptif

a. Produktivitas Karyawan (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	1	1.5	1.5	3.1
	N	9	13.8	13.8	16.9
	S	34	52.3	52.3	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	10.8	10.8	10.8
	S	34	52.3	52.3	63.1
	SS	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.3	12.3	12.3
	S	41	63.1	63.1	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	10	15.4	15.4	16.9
	S	37	56.9	56.9	73.8
	SS	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	4	6.2	6.2	7.7
	N	3	4.6	4.6	12.3
	S	28	43.1	43.1	55.4
	SS	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.6	4.6	4.6
	N	13	20.0	20.0	24.6
	S	29	44.6	44.6	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	16.9	16.9	16.9
	S	26	40.0	40.0	56.9
	SS	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	N	19	29.2	29.2	32.3
	S	31	47.7	47.7	80.0
	SS	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	18.5	18.5	18.5
	S	30	46.2	46.2	64.6
	SS	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	N	10	15.4	15.4	16.9
	S	35	53.8	53.8	70.8
	SS	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

b. Lingkungan Kerja (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	8	12.3	12.3	13.8
	S	31	47.7	47.7	61.5
	SS	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.3	12.3	12.3
	S	33	50.8	50.8	63.1
	SS	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	N	7	10.8	10.8	13.8
	S	34	52.3	52.3	66.2
	SS	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	1	1.5	1.5	3.1
	N	10	15.4	15.4	18.5
	S	26	40.0	40.0	58.5
	SS	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	6	9.2	9.2	10.8
	S	36	55.4	55.4	66.2
	SS	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	N	6	9.2	9.2	12.3
	S	34	52.3	52.3	64.6
	SS	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	N	7	10.8	10.8	13.8
	S	41	63.1	63.1	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.6	4.6	4.6
	N	13	20.0	20.0	24.6
	S	35	53.8	53.8	78.5
	SS	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

© 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.

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	21.5	21.5	21.5
	S	40	61.5	61.5	83.1
	SS	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	10.8	10.8	10.8
	S	48	73.8	73.8	84.6
	SS	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	9	13.8	13.8	15.4
	S	27	41.5	41.5	56.9
	SS	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	6	9.2	9.2	10.8
	S	36	55.4	55.4	66.2
	SS	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

c. Beban Kerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.2	9.2	9.2
	S	43	66.2	66.2	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	11	16.9	16.9	18.5
	S	38	58.5	58.5	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

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

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.2	6.2	6.2
	N	16	24.6	24.6	30.8
	S	28	43.1	43.1	73.8
	SS	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	15.4	15.4	15.4
	S	40	61.5	61.5	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.3	12.3	12.3
	S	41	63.1	63.1	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	21.5	21.5	21.5
	S	37	56.9	56.9	78.5
	SS	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	15.4	15.4	15.4
	S	35	53.8	53.8	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	5	7.7	7.7	9.2
	S	35	53.8	53.8	63.1
	SS	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

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

d. Budaya Organisasi (X3)

X3.1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	N	7	10.8	10.8	12.3
	S	31	47.7	47.7	60.0
	SS	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	N	9	13.8	13.8	15.4
	S	31	47.7	47.7	63.1
	SS	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.3		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	2	3.1	3.1	4.6
	N	9	13.8	13.8	18.5
	S	32	49.2	49.2	67.7
	SS	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.4		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	4	6.2	6.2	7.7
	N	7	10.8	10.8	18.5
	S	40	61.5	61.5	80.0
	SS	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.5		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	3	4.6	4.6	6.2
	N	11	16.9	16.9	23.1
	S	35	53.8	53.8	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.6		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.6	4.6	4.6
	N	6	9.2	9.2	13.8
	S	34	52.3	52.3	66.2
	SS	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

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

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

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	5	7.7	7.7	9.2
	N	6	9.2	9.2	18.5
	S	38	58.5	58.5	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	10	15.4	15.4	16.9
	N	21	32.3	32.3	49.2
	S	25	38.5	38.5	87.7
	SS	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	14	21.5	21.5	23.1
	S	30	46.2	46.2	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	2	3.1	3.1	4.6
	N	8	12.3	12.3	16.9
	S	44	67.7	67.7	84.6
	SS	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	4	6.2	6.2	7.7
	N	15	23.1	23.1	30.8
	S	29	44.6	44.6	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	3	4.6	4.6	6.2
	N	16	24.6	24.6	30.8
	S	27	41.5	41.5	72.3
	SS	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Di
1. Dilarang
a. Pengut
b. Pengut
2. Dilarang
© 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

Lampiran 4 Uji Validitas

a. Uji Validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Produktivitas Karyawan (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.525**	.235	.408**	.268*	.415**	.513**	.349**	.296*	.595**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.059	.001	.031	.001	.000	.004	.017	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.525**	1	.441**	.375**	.214	.398**	.348**	.270*	.308*	.553**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.087	.001	.004	.030	.013	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.235	.441**	1	.504**	.460**	.307*	.245*	-.093	.060	.281*	.499**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000		.000	.000	.013	.049	.461	.637	.023	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.408**	.375**	.504**	1	.638**	.348**	.298*	.226	.382**	.429**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.004	.016	.070	.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.268*	.214	.460**	.638**	1	.362**	.351**	.315*	.272*	.416**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.031	.087	.000	.000		.003	.004	.011	.028	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	.415**	.398**	.307*	.348**	.362**	1	.653**	.364**	.410**	.314*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.013	.004	.003		.000	.003	.001	.011	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	.513**	.348**	.245*	.298*	.351**	.653**	1	.401**	.388**	.373**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.049	.016	.004	.000		.001	.001	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	.349**	.270*	-.093	.226	.315*	.364**	.401**	1	.384**	.367**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.004	.030	.461	.070	.011	.003	.001		.002	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	.296*	.308*	.060	.382**	.272*	.410**	.388**	.384**	1	.567**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.017	.013	.637	.002	.028	.001	.001	.002		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	.595**	.553**	.281*	.429**	.416**	.314*	.373**	.367**	.567**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	.001	.011	.002	.003	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	.654**	.499**	.696**	.669**	.705**	.702**	.562**	.621**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UIN SUSKA 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.

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

b. Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Lingkungan Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.597**	.159	.181	.217	.236	.224	.282*	.266*	.223	-.055	.217	.463**
	Sig. (2-tailed)		.000	.206	.150	.082	.059	.073	.023	.032	.074	.664	.082	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.597**	1	.328**	.547**	.335**	.283*	.277*	.402**	.142	.196	.306*	.370**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.006	.022	.025	.001	.261	.118	.013	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.159	.328**	1	.439**	.364**	.282*	.350**	.132	.119	.102	.506**	.364**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.206	.008		.000	.003	.023	.004	.296	.346	.417	.000	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.181	.547**	.439**	1	.495**	.311*	.405**	.441**	.045	.051	.475**	.387**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.150	.000	.000		.000	.012	.001	.000	.721	.687	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.217	.335**	.364**	.495**	1	.798**	.788**	.540**	.248*	.378**	.410**	.413**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.082	.006	.003	.000		.000	.000	.000	.047	.002	.001	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.236	.283*	.282*	.311*	.798**	1	.756**	.521**	.362**	.473**	.214	.418**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.059	.022	.023	.012	.000		.000	.000	.003	.000	.086	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	.224	.277*	.350**	.405**	.788**	.756**	1	.629**	.374**	.438**	.393**	.311*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.073	.025	.004	.001	.000	.000		.000	.002	.000	.001	.012	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	.282*	.402**	.132	.441**	.540**	.521**	.629**	1	.477**	.244*	.328**	.391**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.296	.000	.000	.000	.000		.000	.050	.008	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.9	Pearson Correlation	.266*	.142	.119	.045	.248*	.362**	.374**	.477**	1	.446**	.126	.210	.480**
	Sig. (2-tailed)	.032	.261	.346	.721	.047	.003	.002	.000		.000	.319	.093	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.10	Pearson Correlation	.223	.196	.102	.051	.378**	.473**	.438**	.244*	.446**	1	.210	.197	.485**
	Sig. (2-tailed)	.074	.118	.417	.687	.002	.000	.000	.050	.000		.093	.116	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.11	Pearson Correlation	-.055	.306*	.506**	.475**	.410**	.214	.393**	.328**	.126	.210	1	.441**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.664	.013	.000	.000	.001	.086	.001	.008	.319	.093		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.12	Pearson Correlation	.217	.370**	.364**	.387**	.413**	.418**	.311*	.391**	.210	.197	.441**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.082	.002	.003	.001	.001	.001	.012	.001	.093	.116	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.463**	.640**	.562**	.663**	.793**	.739**	.783**	.719**	.480**	.485**	.589**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UIN SUSKA RIAU

© 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.

c. Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Beban Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.432**	.002	.099	.082	.167	.309*	.388**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.985	.431	.519	.183	.012	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.432**	1	.269*	.363**	.067	.207	.058	.153	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.003	.597	.098	.646	.223	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.002	.269*	1	.422**	.266*	.299*	.029	.103	.604**
	Sig. (2-tailed)	.985	.030		.000	.032	.015	.818	.413	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.099	.363**	.422**	1	.016	.267*	.046	.026	.523**
	Sig. (2-tailed)	.431	.003	.000		.898	.032	.713	.836	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.082	.067	.266*	.016	1	.236	.343**	.113	.478**
	Sig. (2-tailed)	.519	.597	.032	.898		.058	.005	.368	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.167	.207	.299*	.267*	.236	1	.142	.283*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.183	.098	.015	.032	.058		.260	.022	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.309*	.058	.029	.046	.343**	.142	1	.294*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.012	.646	.818	.713	.005	.260		.017	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.388**	.153	.103	.026	.113	.283*	.294*	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.001	.223	.413	.836	.368	.022	.017		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.532**	.585**	.604**	.523**	.478**	.600**	.491**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

d. Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Budaya Organisasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.541**	.327**	.273*	.148	.275*	.138	.146	.080	.309*	.186	.258*	.474**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.028	.240	.026	.275	.246	.529	.012	.138	.038	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.541**	1	.582**	.402**	.463**	.336**	.174	.242	.136	.456**	.319**	.415**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.006	.166	.052	.281	.000	.010	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.327**	.582**	1	.381**	.373**	.265*	.256*	.245*	.017	.259*	.253*	.269*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.002	.002	.033	.040	.049	.896	.038	.042	.030	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.273*	.402**	.381**	1	.671**	.574**	.694**	.515**	.300*	.245*	.350**	.355**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.002		.000	.000	.000	.000	.015	.049	.004	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.148	.463**	.373**	.671**	1	.491**	.471**	.370**	.270*	.439**	.282*	.467**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.240	.000	.002	.000		.000	.000	.002	.030	.000	.023	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.275*	.336**	.265*	.574**	.491**	1	.654**	.371**	.325**	.268*	.340**	.286*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	.033	.000	.000		.000	.002	.008	.031	.006	.021	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.7	Pearson Correlation	.138	.174	.256*	.694**	.471**	.654**	1	.591**	.306*	.209	.372**	.338**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.275	.166	.040	.000	.000	.000		.000	.013	.094	.002	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.8	Pearson Correlation	.146	.242	.245*	.515**	.370**	.371**	.591**	1	.218	.139	.399**	.430**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.246	.052	.049	.000	.002	.002	.000		.081	.270	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.9	Pearson Correlation	.080	.136	.017	.300*	.270*	.325**	.306*	.218	1	.451**	.234	.186	.454**
	Sig. (2-tailed)	.529	.281	.896	.015	.030	.008	.013	.081		.000	.061	.137	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.10	Pearson Correlation	.309*	.456**	.259*	.245*	.439**	.268*	.209	.139	.451**	1	.259*	.334**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.038	.049	.000	.031	.094	.270	.000		.037	.007	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.11	Pearson Correlation	.186	.319**	.253*	.350**	.282*	.340**	.372**	.399**	.234	.259*	1	.606**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.138	.010	.042	.004	.023	.006	.002	.001	.061	.037		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.12	Pearson Correlation	.258*	.415**	.269*	.355**	.467**	.286*	.338**	.430**	.186	.334**	.606**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.038	.001	.030	.004	.000	.021	.006	.000	.137	.007	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Budaya Organisasi (X3)	Pearson Correlation	.474**	.662**	.560**	.768**	.723**	.683**	.701**	.640**	.454**	.560**	.626**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UIN SUSKA RIAU
© 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 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 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA 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.

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

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

a. **Produktivitas Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

b. **Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	12

c. **Beban Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	12

d. **Budaya Organisasi (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

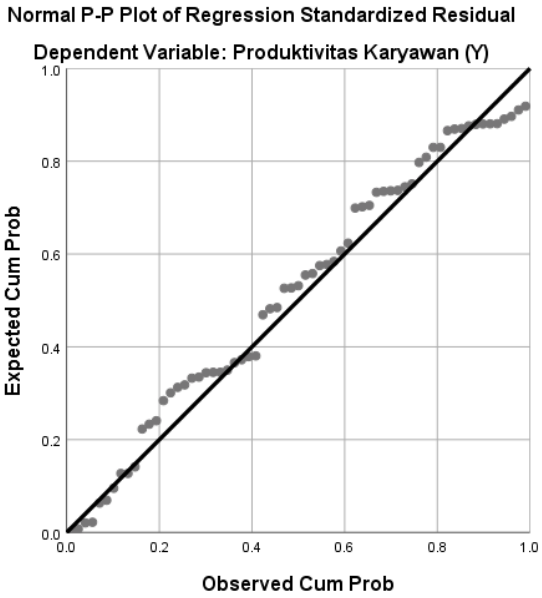
UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cip
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

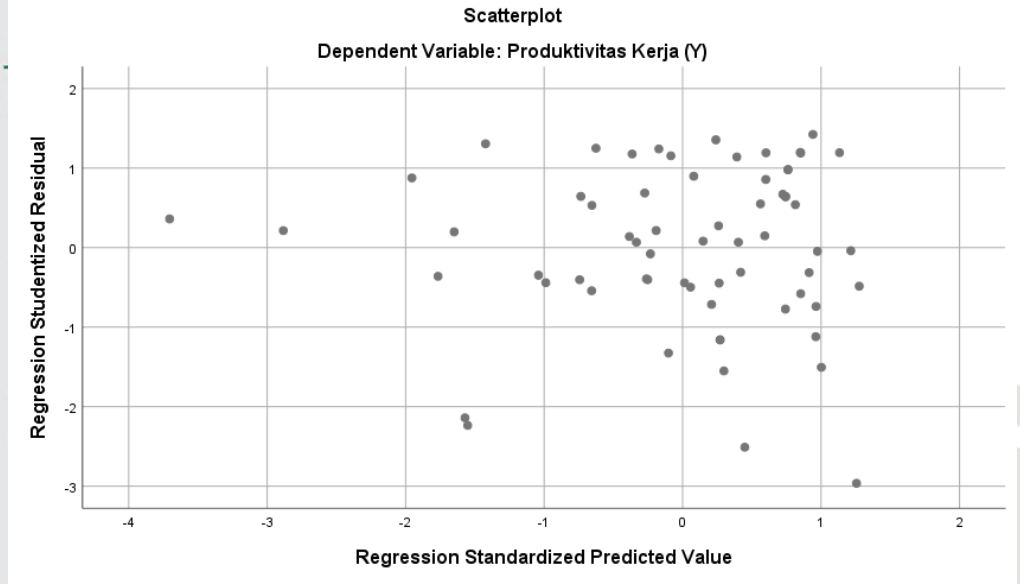


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80044541
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.076
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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

b. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.714	2.457		.291	.772
	Lingkungan Kerja (X1)	.075	.056	.238	1.346	.183
	Beban Kerja (X2)	-.102	.096	-.177	-1.062	.292
	Budaya Organisasi (X3)	.023	.040	.088	.585	.560

a. Dependent Variable: ABRESID

c. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.497	2.013
	Beban Kerja (X2)	.560	1.787
	Budaya Organisasi (X3)	.685	1.461

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA 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.

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

d. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824[a]	.678	.663	2.868	1.494

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.911	4.199		-.693	.491
	Lingkungan Kerja (X1)	.450	.095	.486	4.716	.000
	Beban Kerja (X2)	.370	.164	.218	2.248	.028
	Budaya Organisasi (X3)	.202	.068	.260	2.957	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Lampiran 8 Uji Signifikansi Secara Parsial (t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.911	4.199		-.693	.491
	Lingkungan Kerja (X1)	.450	.095	.486	4.716	.000
	Beban Kerja (X2)	.370	.164	.218	2.248	.028
	Budaya Organisasi (X3)	.202	.068	.260	2.957	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

UIN SUSKA 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.219	3	353.073	42.910	.000[b]
	Residual	501.920	61	8.228		
	Total	1561.138	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Lampiran 10 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824[a]	.678	.663	2.868

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Lampiran 11 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048

62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 12 t Statistik

Titik Persentase Distribusi t Df (41-80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

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

60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 13 Tabel F Statistik

α = 0,05	**df_1=(k-1)**							
df_2=(n-k-1)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087

65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

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

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic 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.

UIN SUSKA RIAU

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

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

BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Ihza Arenza, lahir di Pelalawan, 15 Oktober 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Herry suyanto dan Ibu Welly Susanti. Penulis berasal dari Desa Kampung Baru, KecamatanUkui, Kabupaten Pelalawan, Riau. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 007 Kampung Baru. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMP Negri 01 Ukui dan selanjutnya ke jenjang Pendidikan ke SMA Negri 01 Ukui dan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) PT. Dipo Internasional Pahala dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Tempuling, Kecamatan Tempuling, Kabupaten Indragiri Hilir. Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensif* pada hari Kamis tanggal 12 Juni 2025 dengan judul skripsi **"Pengaruh Lingkungan Kerja**, **Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Tapung Hilir Kabupaten Kampar"**, dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (SM).

UIN SUSKA RIAU