BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).[21]

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan

[21]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber…,* hal.25.

manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah :

> Veithzal Rivaii Zainal, dkk, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.[22]

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.[23]

> Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.[24]

Sedangkan menurut Henry Simamora, MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota atau kelompok bekerja.[25]

---

[22] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peursahaan*, (Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada, 2015) hal.4-5.

[23] Efendi Hariandja dalam Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber* …, hal.28

[24] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber* …, hal.27-28.

[25] Bintoro dan Darmayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hal. 16

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur, mengarahkan, mengelola, mendayagunakan sumber daya manusia untuk meraih tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.[26] Empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

[26] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber* …, hal.9

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Biasanya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional dalam manajemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
c) Mengembangan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.[27]

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik, harus mampu menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, harus mampu berfungsi sebagai penguji realtas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual dalam manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi dari setiap diri anggota organisasi atau perusahaan yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.[28]

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum Yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

---

[27]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber* …,hal.36
[28] *Ibid*., hal.37

1) Fungsi Manajerial

Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajerial, diantaranya yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

2) Fungsi Operasional

Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi operasional, diantaranya yaitu pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.[29]

d. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran antara manusia dengan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusia atau tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menyadari pentingnya sumber daya manusia, karena sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan berjalan.

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.[30] Peran manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi:

---

[29] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber* …, hal.13
[30] *Ibid*.,hal.14

1) Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
2) Merencanakan kebutuhaan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3) Menyeleksi calon pekerja
4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memebrikan kompensasi
6) Memberikan insentif dan kesejahteraan
7) Melakukan evaluasi kinerja
8) Mengomunikasikan, member penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10) Membangun komitmen kerja
11) Memberikan keselamatan kerja
12) Memberikan jaminan kesehatan
13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan
14) Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan[31]

e. Ayat-Ayat Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Surat Al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

[31] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber* …, hal.15

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".[32] (QS.Al-Qashash:26)

2. Surat Al-Hasyr ayat 18

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.[33] (QS. Al-Hasyr : 18)

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dalam hal ini terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kompensasi menurut para ahli diantaranya adalah :

[32] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan*…, hal.388
[33] *Ibid*., hal. 548

Menurut Sastrohadiwiryo, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[34] Menurut Veithzal Rivaii Zainal, dkk, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.[35]

> Marihot Tua Efendi Hariandja, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.[36]

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan dapat berfungsi sebagai berikut:

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

---

[34] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber*,… hal.218
[35] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber*,…, hal.541
[36] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber* …,hal.236

2) Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan mengandung arti bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas perusahaan dan mendorong pertumbuan ekonomi secara keseluruhan.[37]

Terkait dengan bahasan tentang tujuan pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep, serta batasan. Berikut tujuan dari pemberian kompensasi:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dengan adanya kepastian upah dan gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab

[37] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber*…, hal.241

pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.[38]

c. Jenis-jenis Kompensasi

Secara umum terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi Langsung
2) Kompensasi Tidak Langsung
3) Insentif[39]

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah. Dimana gaji atau upah tersebut dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan perusahaan.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian tambahan dari perusahaan untuk karyawan, dimana pemberian tersebut bagian dari keuntungan diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa suatu barang atau uang.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pengahrgaan ini sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

---

[38] M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hal.78
[39] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber*…, hal.222

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu:

1) Kinerja dan produktivitas kerja.

   Perusahaan atau organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya baik berupa material maupun non material. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

2) Kemampuan membayar

   Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan membayar kompensasi kepada karyawan melebihi kemampuannya.

3) Kesediaan membayar

   Kesediaan membayar akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Karena banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak semua bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4) Suplai dan Permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik atau di atas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapat kompensasi yang lebih rendah.

5) Serikat Pekerja.

Serikat pekerja akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi, karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan.

6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga kerja dan peraturan UMR.[40]

e. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator dalam kompensasi diantaranya yaitu gaji, insentif, tunjangan.[41] Dari beberapa indikator tersebut, berikut penjelasannya :

[40] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber*…, hal.234-235

[41] Yanti, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang", dalam dalam *Journal of Management*, Volume 1, Nomor 1, 2015, hal.1-21.

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Tunjangan

Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

f. Ayat-ayat Terkait Kompensasi

1. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".[42] (QS. At-Taubah : 105)

2. Surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".[43](QS: An-Nahl : 97)

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah dan melakukan aktivitasnya dengan menggunaakan waktu kerja secara

[42] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an danI…,* hal. 188
[43]*Ibid*., hal. 278

efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya adalah

> Edy Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.[44]

> Pandi Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[45]

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan para pekerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja di dalam suatu perusahaan. Dalam bekerja, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungn kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.[46]

---

[44] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), hal.118

[45] Pandi Afandi, *Concept & Indicator…,* hal.52

[46] *Ibid*., hal.53

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rencana Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerjaa, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyaman para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestai kerja.

c) Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini terjadi secara terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempenagruhi cara seseorang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan

kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa juga disebut aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut diantaranya adalah pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Hal itu bisa diuraikan sebagai berikut:[47]

1) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2) Kondisi Kerja

Manajemen perusahaan sebaiknya mengusahakan kondisi kerja karyawan dengan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu

[47] Pandi Afandi, *Concept & Indicator* …, hal. 55

udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan sangat berpengaruh dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja. Ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya dapat menurunakan produktivitas kerja.

d. Efektivitas Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, diantaranya yaitu cahay, warna, udara, suara. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:[48]

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan mengurangi kesalahan serta penglihatannya tidak mudah lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, karena warna akan mempengaruhi

[48] Pandi Afandi, *Concept & Indicator*…, hal.56

keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

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

4) Suara

Untuk mengatasi kegaduhan, sekiranya perlu meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain sebagainya pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dalam arti pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.[49]

[49] Pandi Afandi, *Concept & Indicator*…, hal.57

f. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja internal menurut Drs. Agus Ahyari adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

   Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

   Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

3) Suara Bising

   Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawwan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.

4) Keamanan Bekerja

   Kemanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.[50]

g. Ayat Terkait Lingkungan Kerja

1. Surat Al-Mulk ayat 3-4

ٱلَّذِى خَلَقَ سَبْعَ سَمَٰوَٰتٍ طِبَاقًا ۖ مَّا تَرَىٰ فِى خَلْقِ
ٱلرَّحْمَٰنِ مِن تَفَٰوُتٍ ۖ فَٱرْجِعِ ٱلْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ﴿٣﴾

[50] Yanti, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang", dalam *Journal of Management*, Volume 1, Nomor 1, 2015, hal.1-21.

ثُمَّ ٱرۡجِعِ ٱلۡبَصَرَ كَرَّتَيۡنِ يَنقَلِبۡ إِلَيۡكَ ٱلۡبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ حَسِيرٞ ٤

Artinya : 3. "yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu Lihat sesuatu yang tidak seimbang?"
4. "kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam Keadaan payah".[51] (QS. Al-Mulk : 3-4)

2. Surat Al-Hujuraat ayat 10

إِنَّمَا ٱلۡمُؤۡمِنُونَ إِخۡوَةٞ فَأَصۡلِحُواْ بَيۡنَ أَخَوَيۡكُمۡۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمۡ تُرۡحَمُونَ ١٠

Artinya : "Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat".[52] (QS. Al-Hujuraat :10)

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam sebuah perusahaan, pemberian motivasi sangat penting untuk diberikan kepada karyawan. Motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu

[51] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan*…, hal. 562
[52] *Ibid*., hal. 516

sama lainnya. Motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya.[53] Dalam hal ini terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kompensasi menurut para ahli diantaranya adalah :

Menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.[54] Menurut Mulyadi, motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu[55]

> Drs. Malayu S.P. Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[56]

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Pada hakikatnya, tujuan perusahaan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

---

[53] Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal.97.

[54] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.276

[55] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM), (Bogor : IN MEDIA, 2015), hal.87

[56] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal.92

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5) Menngkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6) Mengefektifkan pengadaan karaywan
7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8) Meningkatkan kreativitas dan partiipasi karyawan
9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10) Mempertinggi rassa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12) Dan lain sebagainya.[57]

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.[58]

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang diantaranya yaitu :

[57] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan*…, hal.97
[58] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), hal.116

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia di muka bumi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang dapat mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keeinginan untuk diakui, ihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, bisa dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan itu pemalas, dan tidak mau bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya pengahargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keras. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi denagn cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang

paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan beekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapai para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi menguasai liku-liku pekerjaan dan penih dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada ada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan

kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi ada dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.[59]

1) Motivasi Positif

"Motivasi Positif (Insentif positif), manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik." Dengan motivai positif ini semangat kerja bawwahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

[59] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan…*,hal.99

2) Motivasi Negatif

"Motivasi Negatif (Insentif negatif), manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (pretasi rendah)." Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam penerapannya, seorang manajer harus memberikan motivasi positif dan motivasi negatif secara tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

e. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini indicator motivasi menggunakan teori Hezberg. Indicator motivasi ada lima, diantaranya yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan, gaji dan pemberian tunjangan.[60]

Dari beberapa indikator motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun sangat penting untuk membangun sebuah hubungan yang baik antara atasan maupun karyawan. Untuk menjalankan pekerjaan perlu adanya

[60] Ichlapio Fitrianto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara", dalam *Jurnal Mirai Managemen*, Volume 1, Nomor 1, 2016, hal.1-19.

suasana harmonis yang terjalin ditempat kerja agar tercipta hubungan yang baik.

2) Lingkungan kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Mekipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi, tetapi lingkungan kerja dapat mempengaruhi dan menunjang para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan

Perusahaan perlu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

4) Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas penunjang pekerjaan yang baik dan memadai sesuai dengan kebutuhan sangat diharapkan oleh karyawan, karena dengan adanya fasilitas tersebut dapat mempermudah karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5) Gaji dan pemberian tunjangan

Gaji dan tunjangan merupakan ha yang krusial dalam bekerja, karena gaji dan tunjangan merupakan penghargaan dari hasil kerja yang diperoleh seseorang. Suatu perusahaan atau organisasi hendaknya memberikan gaji dan tunjangan yang layak bagi para

karyawannya, sehingga para karyawan merasa senang jika pekerjaan yang dilakukan dihargai dengan baik.

f. Ayat-ayat Terkait Motivasi

1. Surat Al Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".[61](QS. Al Jumu'ah : 10)

2. Al Ankabut ayat 17

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِن دُونِ ٱللَّهِ أَوْثَٰنًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا ۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ تَعْبُدُونَ مِن دُونِ ٱللَّهِ لَا يَمْلِكُونَ لَكُمْ رِزْقًا فَٱبْتَغُواْ عِندَ ٱللَّهِ ٱلرِّزْقَ وَٱعْبُدُوهُ وَٱشْكُرُواْ لَهُۥٓ ۖ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ ﴿١٧﴾

Artinya : "Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta. Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezki kepadamu; Maka mintalah rezki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. hanya kepada- Nyalah kamu akan dikembalikan".[62] (QS. Al Ankabut :17)

---

[61] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan*…, hal. 554
[62] *Ibid*., hal. 398

5. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka laba perusahaan akan meningkat.

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Secara filosofis, produktivitas dari dimensi individu melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[63]

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Dalam konteks ini, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang

[63] Pandi Afandi, *Concept & Indicator* …, hal.74

dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.[64]

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan input dan outputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:[65]

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan ketrampilan sebenarnya yang menjadi dasar pencapaian produktivitas kerja. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil prose pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontrbusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaaan secara produktif.

---

[64] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber*…,hal.282
[65] *Ibid*., hal.283

2) Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jika seorang karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Adapun Afandi mengatakan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan ole para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:[66]

1) Pekerjaan yang menarik
2) Upah yang baik
3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

[66] Pandi Afandi, *Concept & Indicator* …, hal.76

4) Etos kerja
5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10) Disiplin kerja yang keras.

c. Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari Penilaian Produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyeesaikan misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informasi
8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.[67]

[67] *Ibid*.,hal.79

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga megandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah: [68]

1) Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan srategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut

[68] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber…*, hal.105-107

membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

e. Indikator Produktivitas

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ada enam, diantaranya yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Indikator produktivitas kerja karyawan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:[69]

1) Kemampuan

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

[69] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber* …,hal.104

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.

3) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapainya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan harapan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

f. Ayat-ayat Terkait Produktivitas

1. Surat Al-Israa' ayat 70

۞ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِىٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِى ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya : "dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan".[70] (QS. Al-Israa' : 70)

2. Surat Al-Mulk ayat 15

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".[71](QS. Al-Mulk :15)

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

[70] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan*…, hal. 289
[71] *Ibid*., hal. 563

1. Rinawati dan Ingsih[72] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?; 2) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan?; 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?; 4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?; 5) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?;. Hasil penelitiannya adalah 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Motivasi menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 5) Motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, dan juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, namun dalam penelitian sekarang menggunakan produktivitas kerja.

---

[72] Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertical Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang", dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 1, 2016, hal. 1-15

2. Yuli Suwati[73] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?; 2) Bagaimana penagruh motivasi terhadap kinerja karyawan?. Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda; 2) Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kompensasi dan motivasi. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah kinerja karyawan, namun untuk penelitian sekarang menggunakan variabel dependen produktivitas.

3. Faslah dan Astrini[74] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?; 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja?. Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktitas kerja pada PT.Asaba Jakarta; 2) Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktitas kerja.

---

[73] Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda", dalam *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013, hal.50-51

[74] Roni Faslah dan Putri Intan Astrini, "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT Asaba Jakarta", dalam *Jurnal Ilmiah Econosains*, Volume 12, Nomor 1, 2014, hal.110

Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, subyek yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah PT.Asaba Jakarta, namun untuk penelitian sekarang menggunakan karyawan umum PT.Anugerah Kubah Indonesia.

4. Apriani[75] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?; 2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?; 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja?; . Hasil penelitiannya adalah 1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktitas kerja; 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktitas kerja; 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktitas kerja.

   Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terdapat variabel intervening, namun dalam penelitian terdahulu tidak menggunakan variable intervening.

[75] Wulan Retno Apriani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang", dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012, hal.1-8.

5. Edi Sumarno, dkk[76] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?; 3) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?; 4) Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan?; 5) Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan?; 6) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?; 7) Apakah ada pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?. Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktitas kerja; 4) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktitas kerja; 5) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktitas kerja; 6) Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 7) Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktitas kerja.

---

[76] Edi Sumarno, dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)", dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis,* Volume 2, Nomor 3, 2013, hal.1-7

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu penelitian ini menggunakan variabel intervening untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening berupa kepuasan kerja, namun dalam penelitian sekarang menggunakan variabel intervening motivasi.

6. Dewi dan Frianto[77] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?; 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?; 4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi? . Hasil penelitiannya adalah 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, dan juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaan dengan penelitian

[77] Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi", dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1, Nomor 4, 2014, hal.1055-1065.

ini, dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, namun dalam penelitian sekarang menggunakan produktivitas kerja.

7. Utami dan Tarmudji[78] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang?; 2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang?; 3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 7 Semarang?; 4) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 7 Semarang?; 5) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening?; 6) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening? . Hasil penelitiannya adalah 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang; 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 7 Semarang; 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di SMA Negeri 7 Semarang; 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

[78] Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014", dalam *Economic Education Analysis Journal*, Volume 2, Nomor 2, 2014, hal. 311-318.

kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening; 6) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja dan kompensasi, dan juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, dalam penelitian terdahulu menggunakan subyek Guru SMA, namun dalam penelitian sekarang menggunakan subyek karyawan.

8. Widyaningrum[79] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap motivasi kerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 5) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 6) Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?; 7) Bagaimana pengaruh

[79] Yeni Widyaningrum, "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di Hotel Pandanaran Semarang", dalam *Journal of Management*, Volume 2, Nomor 2, 2016, hal. 1-22

kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di hotel Pandanaran Semarang?. Hasil penelitiannya adalah 1) kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 2) kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; 7) tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Persamaan dengan penelitian ini, kompensasi sebagai variabel independen, dan juga menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan situasional.

9. Rojikin[80] dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Adakah pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa tengah dan D.I Yogyakarta?; 2) Adakah pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?; 3) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I

[80] Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 35, Nomor 2, 2016.

Yogyakarta?; 4) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?. Hasil penelitianya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

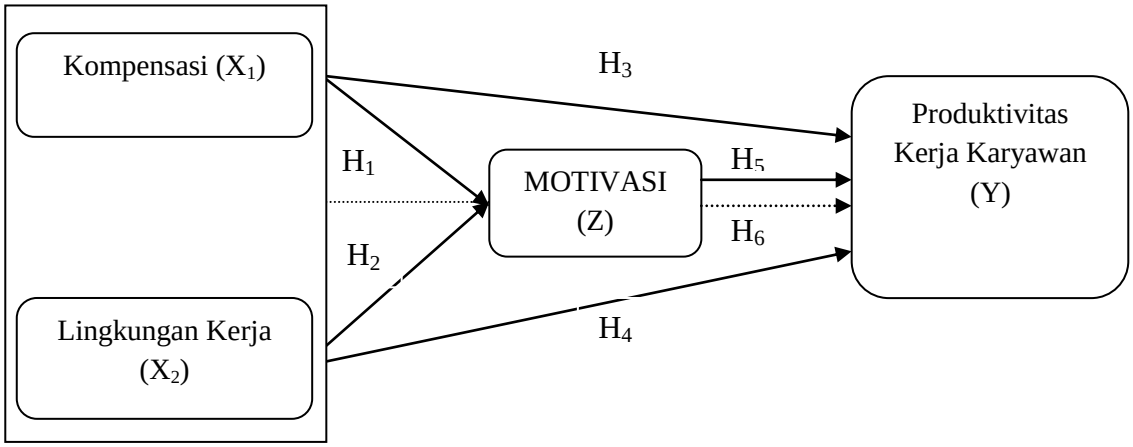
Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja dalam variabel independen. Sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening kepuasan kerja, namun pada penelitian sekarang menggunakan motivasi.

C. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini akan mengkaji mengenai keterkaitan antara empat variabel dalam judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Dimana variabel independennya yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), variabel dependennya yaitu Produktivitas (Y), dan variabel Intervening yaitu Motivasi (Z). Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menimbulkan dorongan atau motivasi dari dalam diri karyawan sehingga hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. Kompensasi akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini terdapat variabel antara/penghubung (*variabel intervening*), yaitu motivasi.
2. Lingkungan kerja akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini terdapat variabel antara/penghubung (*variabel intervening*), yaitu motivasi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[81] Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Utami dan Tarmudji.[82]

H_2= Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Utami dan Tarmudji.[83]

H_3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Faslah dan Astrini.[84]

---

[81] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.99

[82] Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014", dalam *Economic Education Analysis Journal*, Volume 2, Nomor 2, 2014, hal. 311-318.

[83] *Ibid.*,

[84] Roni Faslah dan Putri Intan Astrini, "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT Asaba Jakarta", dalam *Jurnal Ilmiah Econosains*, Volume 12, Nomor 1, 2014, hal.110

H_4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Apriani.[85]

H_5 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Edi Sumarno, dkk.[86]

H_6 = Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Anugerah Kubah Indonesia. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Edi Sumarno, dkk.[87]

---

[85] Wulan Retno Apriani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang" dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012, hal.1-8.

[86] Edi Sumarno, dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)", dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2013, hal.1-7

[87] *Ibid.*,