

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Edy Sutrisno menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.¹

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 210

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu²:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur tingkat produktivitas kerja antara lain³:

- 1) Kemampuan

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

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

²Ibid., hlm. 182

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 104

Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing 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 satuan hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas pekerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

d. Produktivitas Kerja dalam Islam

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaslah dalam pandangan islam manusia harus selalu produktif. Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:⁴

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَقِّبَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Qs Al-Ahqaf:19)

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014), hlm. 203

manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.⁵

Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa yang memimpin. pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada landasan manajerial yang kokoh.⁶

b. Unsur-Unsur dalam Kepemimpinan

Ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain⁷:

1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk mengerjakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin arahan dilaksanakan dengan baik oleh para pengikut maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm.294

⁶ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 38

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 340-341

2) Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan dan kekuasaan keahlian. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin, maka semakin besar potensinya menjadi pemimpin yang efektif.

3) Mempengaruhi

Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

4) Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

c. Indikator Kepemimpinan

Dalam menilai dan mengavaluasi kepemimpinan perlu dapat dilihat dari indikator penilaian. Menurut Rivai, indikator kepemimpinan yang efektif antara lain⁸:

⁸ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2003), hlm.123

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaannya.
- 4) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat.

d. Kepemimpinan dalam Islam

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya yang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang. Sebagaimana tujuan Allah Subhanahuata'ala menciptakan manusia didunia sebagai

pemimpin (khalifah), firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Baqarah ayat 30⁹:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS Al-Baqarah:30)

Kepemimpinan dalam Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Subhanahuata'ala. Berikut ini ayat Al-Qur'an mengenai kepemimpinan berdasarkan konsep Islam. Surah Sad ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا
يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami telah menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah Subhanahuata'ala sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah Subhanahuata'ala akan mendapatkan azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (QS. Sad: 26)

⁹ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 1

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang¹⁰. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Nitisemito atau sering disebut dengan istilah “*Lenght Of Servis*” atau masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.¹¹

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, dan biasanya dapat diukur dari masa kerja yang dimilikinya. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin

¹⁰ Donni Juni Priansyah, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm.334.

¹¹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm.228.

bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja yang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas yang akan dihadapinya.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu¹²:

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang

¹² Ihsan Al Farozi, Arka'a Ahmad dan Lona Miranda, "*Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkalpinang*", Vol.26,No.2, November 2018, hlm.10

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

c. Pengalaman Kerja dalam Islam

Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS Qashash ayat 26¹³:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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" (QS-Qashash ayat 26)

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang.

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014), hlm. 388

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.¹⁴

Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas *output* dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja.¹⁵

Berdasarkan pandangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut¹⁶:

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.2018-2019

¹⁵ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm.7

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 127-129

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/organisasi

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah

ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya hidup/*Cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerjanya lebih lama akan mendapatkan balas jasa yang lebih besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah dan memiliki pengalaman kerja yang sedikit.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial/kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah dan balas jasanya rendah.

c. Indikator Kompensasi

Indikator dari kompensasi antara lain yaitu¹⁷:

1) Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Insentif

Insentif adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Jaminan Kesehatan

4) Bonus/THR

¹⁷ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raya Grafindo Perkasa, 2005), hlm. 73

d. Kompensasi dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Allah berfirman dalam surah Al-Jaatsiyah ayat 22:¹⁸

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar diberi balasan tiap-tiap diri terhadap apa yang telah dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Qs Al-Jaatsiyah:22)

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan yang berkerja pasti akan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang mereka kerjakan tanpa terzhalimi walapun sekecil apapun pasti mereka akan mendapatkan imbalannya yang berupa gaji atau upah dan lain lain.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk dapat bekerja optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), hlm. 500

efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.¹⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan, baik secara langsung, maupun 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 antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.²⁰

c. Indikator Lingkungan Kerja

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi

¹⁹ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm.47

²⁰ Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm.22

cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.²¹

d. Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah bekerja. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana

²¹ Aning Kesuma Putri, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas", Vol.2,No.2, November 2015, hlm.147

kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain²². Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surah Al-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya. (Qs Al-Imran:159)²³

B. Penelitian Terdahulu

Sakinah AS dan Anang Suprianto (2017) dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Multifuel Boiler* Pada PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian multifuel boiler pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry.²⁴

²²Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, (Jakarta:Gema Insani, 2003), hlm. 61

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), hlm. 257

²⁴ Sakinah AS dan Anang Suprianto, “Pengaruh kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Multifuel Boiler* Pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry”, Vol.2,No.1, April 2017

Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu (2014), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.²⁵

Netty Laura (2019), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi *Fingerprint* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.²⁶

Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo.²⁷

Ardika Sulaeman (2014), yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat

²⁵ Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*”, Vol.1,No.2, Oktober 2014

²⁶ Netty Laura, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating*”, Vol.15,No.1,2019

²⁷ Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, “*Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*”, Vol.1,No.2, Juli2014

pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.²⁸

Yusritha Labudo (2013), yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai yang signifikan.²⁹

Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra (2014), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.³⁰

Swandono Sinaga (2016), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

²⁸ Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, Vol.13,No.1, Juni 2014

²⁹ Yusritha Labudo, “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”, Vol.1,No.3, Juni 2013

³⁰ Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”, Vol.2,2014

produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.³¹

Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng (2017), yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Pusat Bank Sulutgo.³²

Devi Hendria, Susi Hendriani dan Liswar Hamid (2014), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Sekarbumi Alamlestari Di Tapung Hilir”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.³³

Mia Audina dan Seno Andri (2016), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara

³¹ Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”, Vol.3,No.2, Oktober 2016

³² Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng “Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)”, Vol.5,No.3,2017

³³ Devi Hendria, Susi Hendriani dan Liswar Hamid, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pada PT. Sekarbumi Alamlestari Di Tapung Hilir”, Vol.1,No.2, OPktober 2014

bersamaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan.³⁴

M. Zahari, Ubaidillah (2014), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik unit usaha kayu aro PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) wilayah Jambi.³⁵

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil
Sakinah AS dan Anang Suprianto (2017)	Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian multifuel boiler pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry	Penelitian deskriptif kualitatif. Menggunakan data primer dan sekunder. Menggunakan analisis regresi sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis	Menggunakan jenis data primer dan skunder dengan skala likert sebagai teknik pengukuran. Tehnik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Netty Laura (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi <i>fingerprint</i> terhadap	Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak

³⁴ Mia Audina dan Seno Andri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan”, Vol.3,No.1, Februari 2016

³⁵ M. Zahari, Ubaidillah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi”, Vol.5,No.1, Mei 2014

	produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating	<i>nonprobability sampling</i> , dengan menggunakan metode <i>sampling insidental</i> . Teknik pengukuran menggunakan skala likert.	berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Menggunakan jenis data primer dan skunder dengan skala likert sebagai teknik pengukuran. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>survey explanatory</i> . Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Tehnik analisis data yaitu analisis jalur path.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Yusritha Labudo (2013)	Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan	Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi. Tehnik untuk menarik data melalui penelitian survey. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana	Menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT.	Menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Menggunakan jenis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

	Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	data primer dan skunder.	terhadap produktivitas kerja.
Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng (2017)	Pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan (study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)	Menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis data primer dan skunder. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Devi Hendria, Susi Hendriani dan Liswar Hamid (2014)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir	Menggunakan metode wawancara dan kuesioner, dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Mia Audina dan Seno Andri (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan	Penelitian deskriptif kuantitatif. Menggunakan jenis data primer dan skunder. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
M. Zahari, Ubaidillah (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik unit usaha kayu aro PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) wilayah Jambi	Menggunakan jenis data primer dan skunder. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih diuji kebenarannya secara empirik. Menurut Harun Al Rasyid hipotesis ditinjau dari sudut penelitian mempunyai dua pengertian yaitu pengertian mengenai hipotesis penelitian

dan hipotesis statistik.³⁶Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Gary Yukl, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.³⁷

Sinungan menyatakan bahwa kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya Timple menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi dapat mencapai sasaran perusahaan.³⁸

Secara empiris penelitian oleh Sakinah AS dan Anang Suprianto (2017) berjudul, “pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian multifuel boiler pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry”, Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu

³⁶ Muhajirin, "Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", Yogyakarta: Idea Press, 2018, hlm.96

³⁷ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 87

³⁸ Sakinah AS dan Anang Suprianto, "Pengaruh kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry", Vol.2, No.1, April 2017

(2014)³⁹, yang berjudul “pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.2

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Kepemimpinan
Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil
Sakinah AS dan Anang Suprianto (2017)	Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian multifuel boiler pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry	Penelitian deskriptif kualitatif. Menggunakan data primer dan sekunder. Menggunakan analisis regresi sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis	Menggunakan jenis data primer dan skunder dengan skala likert sebagai teknik pengukuran. Tehnik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

³⁹ Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”, Vol.1,No.2 Oktober ,2014

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.⁴⁰

Secara empiris penelitian oleh Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014)⁴¹, yang berjudul “pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo”, Ardika Sulaeman (2014)⁴², yang berjudul “pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran

⁴⁰ Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, Vol.13,No.1, Juni 2014

⁴¹ Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo”, Vol.1,No.2, Juli 2014

⁴² Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, Vol.13,No.1, Juni 2014

Kabupaten Subang”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.3

Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengalaman Kerj Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil
Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Menggunakan jenis data primer dan skunder dengan skala likert sebagai teknik pengukuran. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>survey explanatory</i> . Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Tehnik analisis data yaitu analisis jalur path.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Werther dan Davis mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.⁴³

Yusritha Labudo (2013)⁴⁴, berjudul “disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan”, Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra (2014)⁴⁵, yang berjudul “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

⁴³ Zuchri Abdussamad, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*” Vol.XVIII,No.03, Oktober 2014

⁴⁴ Yusritha Labudo, “*Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*”, Vol.1,No.3, Juni 2013

⁴⁵ Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*”, Vol.2,2014

Tabel 2.4

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Kompensasi Berpengaruh
Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil
Yusritha Labudo (2013)	Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan	Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi. Teknik untuk menarik data melalui penelitian survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana	Menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nitisemito berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sarwoto lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan⁴⁶.

Swandono Sinaga (2016)⁴⁷, yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”, Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng (2017)⁴⁸, berjudul “pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan (study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

⁴⁶ Purba, Berto Kristanto, “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*”, Vol.1, No.2, Februari 2014

⁴⁷ Sinaga, Swandono, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*”, Vol.3, No.2, Oktober 2016

⁴⁸ Tumiwa, Axchel, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng “*Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)*”, Vol.5, No.3, 2017

Tabel 2.5

**Ringkasan Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja
Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil
Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Menggunakan jenis data primer dan skunder.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal dan Indrie D. Palandeng (2017)	Pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan (study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)	Menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis data primer dan skunder. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

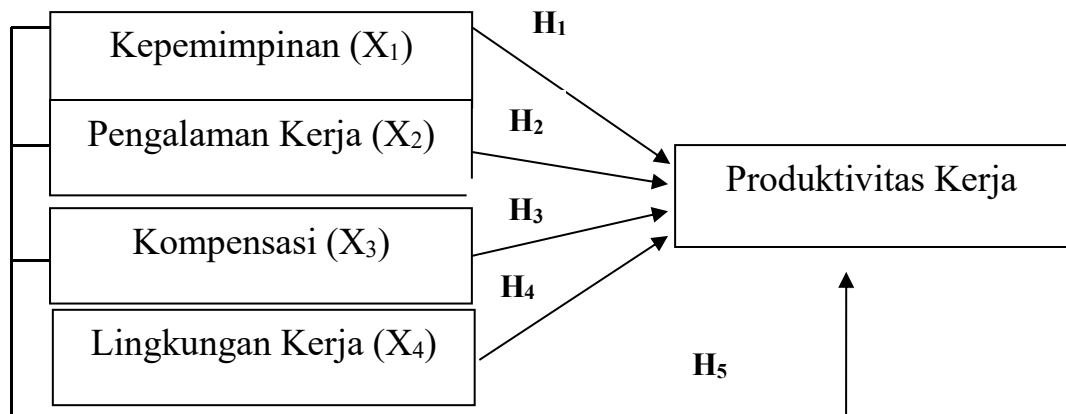
Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu diatas, hasil dari variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja, kompensasi berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

D. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan oleh penelitian ini, 2019