

**MEMBANGUN PRODUKTIVITAS KERJA
SECARA OPTIMAL DENGAN PENDEKATAN
LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA**

Jeffi Mutiara, SE., MM



PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA

**MEMBANGUN PRODUKTIVITAS KERJA
SECARA OPTIMAL DENGAN PENDEKATAN
LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA**

Penulis:

Jeffi Mutiara, SE., MM

ISBN : 978-623-455-926-2

Design Cover :

Yanu Fariska Dewi

Layout :

Hasnah Aulia

PT. Pena Persada Kerta Utama

Redaksi:

**Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah. Email: penerbit.penapersada@gmail.com
Website: penapersada.id. Phone: (0281) 7771388**

Anggota IKAPI: 178/JTE/2019

All right reserved

Cetakan pertama: 2023

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa
izin penerbit

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada tuhan yang maha esa atas segala rahmatnya penulisan karya dalam bentuk buku ini telah berhasil diselesaikan dengan sangat banyak mendapatkan dukungan berbagai pihak. Adapun inti kajian dalam buku ini tentang perspektif aspek-aspek lingkungan, kepuasan serta lingkungan kerja dalam menggerakkan produktivitas karyawan, dimana faktanya memperlihatkan bahwa sinergi dari ketiganya mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan jika di terap dengan baik pada perusahaan.

Batam , 8 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II KONSEP DAN MAKNA PRODUKTIVITAS.....	5
BAB III RUANG LINGKUP LINGKUNGAN KERJA.....	17
BAB IV ELEMEN-ELEMEN KEPUASAN KERJA	30
BAB V BENTUK-BENTUK DISIPLIN KERJA.....	39
BAB VI RUANG LINGKUP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	44
BAB VII WARNA SARI KAJIAN PRODUKTIVITAS	50
DAFTAR PUSTAKA	51
BIOGRAFI PENULIS.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tenaga kerja atau karyawan merupakan asset berharga didalam organisasi, karena tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik maka sangat sulit dan mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Untuk menggapai tujuan organisasi dukungan sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari aspek material modal tidak terkecuali SDM.

Faktor manusia memegang peranan penting dalam penerapan ilmu manajemen dan perlu dikelola secara khusus. Hal ini disebabkan manusia bukan hanya memiliki berbagai citra dan kemampuan seperti akal, ratio, kepribadian dan berbagai hal lain yang tidak dimiliki oleh alat produksi apapun. Namun dalam organisasi, jauh lebih penting dari semua itu, karena manusia mempunyai harkat dan martabat yang harus diakui, akan tetapi harus dihargai dan bahkan dijunjung tinggi.

Tidak bisa kita pungkiri, bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan banyak aspek yang akan menentukan kualitas dan bisa menciptakan manusia yang berkompetensi tinggi dan memiliki keahlian yang mampu bekerja pada tingkat produktivitas Tinggi untuk mengelola sebuah sistem atau organisasi. .

Adanya Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai dalam organisasi. Karena lingkungan kerja yang sehat dan kondusif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sangat

baik. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja Pegawai sehingga produktivitas pun meningkat. Adanya tuntutan terhadap kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang tidak mudah di wujudkan perusahaan mengingat setiap bagian dan unit kerja masing masing memiliki karakteristik masing masing yang berbeda yang berdampak terhadap kebutuhan akan lingkungan kerja yang beda pula. Hal ini menjadi tantangan perusahaan untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut jika menginginkan produktivitas karyawan tetap tinggi

Di sisi lain, organisasi juga harus mampu untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya, melalui program dan kebijakan perusahaan, melalui program itu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dapat di upayakan, . Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. (Spector. 1997) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di perusahaan. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila Pegawai bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja Pegawai aspek adanya kepuasan kerja sangatlah penting untuk diterapkan dalam organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terkait hal ini guna mencapai produktivitas kerja Pegawai.. produktivitas kerja dapat semakin membaik bilamana kepuasan kerja Pegawai yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi pula, karena sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya.

Produktivitas karyawan juga akan sangat dekat keterkaitannya adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh banyak pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa Pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan

mereka, tindakan yang tidak sopan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Melalui Keberadaan Lingkungan kerja ,kepuasan karyawan dan disiplin kerja secara umum perusahaan akan lebih mudah untuk menetapkan realisasi target pencapaian produktivitas kerja pada karyawan karena ketiga memiliki intensitas yang kuat terhadap pola kerja pada karyawan.

BAB II

KONSEP DAN MAKNA PRODUKTIVITAS

Pengertian Produktivitas Kerja menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2005:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa *inggris*, *product: result, outcome berkembang menjadi kata productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.

Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2007).

Secara sederhana produktivitas diartikan sebagai rasio yang membagi keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada salah satu faktor produksi seperti biaya, investasi, bahan baku dan lain-lain. Produktivitas adalah suatu kata yang populer di kalangan para pelaku industri. Akan tetapi meskipun mereka tahu dan mengerti apa maksudnya, tetapi sesungguhnya akan sulit untuk mengartikannya dan mengukurnya secara tepat, khususnya berskala besar. Tetapi

secara umum produktivitas sebagai perbandingan relatif dari jumlah output barang atau jasa yang dihasilkan dengan input tenaga kerja, material dan peralatan. (Gaspersz, 2008: 88)

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani, 2008).

Menurut Siagian (2007), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Levesque (1996: 10) menyatakan bahwa produktivitas adalah salah satu orientasi ekonomi untuk kebutuhan bisnis yang merupakan motif yang menguntungkan pada sektor swasta atau suatu motif pelayanan pada sektor umum dan nirlaba yang mana mungkin lebih mudah dan lebih berarti bagi kita semua untuk memahami sumber daya manusia organisasi. Produktivitas membutuhkan keahlian yang baik, pelayanan yang baik, sedikit kesalahan atau pengulangan, kualitas dan kuantitas kerja yang baik, kontribusi yang positif dan dapat bekerja satu sama lain dengan baik.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan

hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini.

Lebih lanjut Kopelman (2006: 3-4), produktivitas adalah hubungan antara fisik output dan satu atau lebih gabungan fisik input yang digunakan dalam proses produksi. Atau yang lebih luas lagi, produktivitas adalah suatu sistem konsep, yang dapat digunakan untuk berbagai kesatuan, suatu subyek dari suatu individu atau mesin terhadap suatu perusahaan, industri atau ekonomi nasional. Ukuran waktu ini dibedakan antara waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria khusus jangka pendek adalah kriteria untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau kurang, kriteria waktu jangka menengah diterapkan jika menilai keefektifan seseorang, kelompok atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama misalnya lima tahun. Kriteria jangka panjang digunakan untuk menilai waktu mendatang yang tidak terbatas.

Suatu organisasi yang keefektifannya baik berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan. Maksudnya, apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidaknya tergantung pada kapan tugas itu diselesaikan dan tidak hanya menjawab pertanyaan bagaimana melaksanakannya serta berapa biaya yang dikeluarkan. (Siagian, 2006: 151)

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran kualitatif dan/atau kuantitatif terhadap sikap mental manusia di dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi adalah produktif, karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan tepat mutu dengan tetap menggunakan sumber daya secara efisien

Donelly, *et al.* (2003: 112) mengatakan produktivitas adalah ukuran yang komprehensif bagi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena seperti telah disebutkan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran yang dihasilkan dari proses produksi atau jasa dengan masukannya, hal ini berarti produktivitas dipengaruhi langsung oleh efisiensi sumber daya seperti tenaga kerja, modal, energi, material, informasi di dalam memproduksi barang atau jasa, yang tentunya hasil produksinya diharapkan dapat sesuai rencana dan bermutu.

Pada prinsipnya produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang dipakai pada waktu tertentu. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Selain itu yang juga menjadi kunci penting untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah bagaimana organisasi memanusiaawikan personelnya. Jika pemimpin dapat memanusiaawikan bawahan, harga dirinya juga meningkat. Pada akhirnya, semangat dan kegairahan kerja meningkat sehingga produktivitas kerja akan meningkat pula. Produktivitas adalah sebuah ukuran output barang-

barang dan jasa relatif terhadap sumber daya (input) seperti tenaga kerja, material dan peralatan. Industri yang produktif akan lebih baik di dalam berkompetisi apabila biaya per unitnya lebih kecil. Jika produktivitas meningkat, perusahaan dapat membayar upah lebih tinggi tanpa menyebabkan naiknya harga produk.

Kemudian dapat dikemukakan bahwa batasan keefektifan suatu organisasi didefinisikan sebagai seberapa jauh suatu organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. (Robbin, 2006: 7) Atau dapat juga dikatakan bahwa keefektifan organisasi sebagai tingkatan pencapaian organisasi atau tujuan jangka pendek. Secara kuantitatif produktivitas merupakan sebuah ukuran output berupa barang-barang dan jasa secara relatif terhadap sumber daya (input) yang dimanfaatkan untuk merealisasikan output tersebut. Input yang dimaksudkan antara lain tenaga kerja, material dan peralatan. Produktivitas yang tinggi akan membuat perusahaan mempunyai daya saing dan mampu berkompetisi karena biaya untuk memproduksi per unitnya lebih kecil. Produktivitas yang tinggi pada gilirannya akan menyebabkan keuntungan perusahaan meningkat dan mampu memberi imbalan yang lebih tinggi terhadap karyawannya.

Di samping hal di atas ada beberapa hal yang perlu dipenuhi sehingga suatu organisasi itu dapat dikatakan baik dan efektif, yaitu suatu organisasi disebut baik dan efektif bila dipergunakan alat-alat yang tepat, yang bekerja sama secara tepat untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan secara tepat pula. (Wayong, 2009: 54).

Untuk memperlihatkan bentuk peningkatan produksi, unsur masukan atau input telah dikonversikan dalam tingkat efisiensi sedangkan keluaran dikonversikan dalam ukuran efektivitas. Dengan demikian produktivitas dapat diukur

dari rasio output dibagi input atau efektivitas dibagi dengan efisiensi. Karena produktivitas merupakan rasio output terhadap penggunaan input, strategi peningkatan sistem produktivitas perusahaan dapat dilakukan melalui lima cara berikut yang harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan, antara lain, (a) menerapkan program reduksi biaya, (b) mengelola pertumbuhan, (c) bekerja lebih tangkas, (d) bekerja lebih efektif, (e) mengurangi aktivitas. (Gasperz, 2008: 89)

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, kepemimpinan yang efektif serta budaya organisasi yang baik, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan

tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya

tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti,2005).

International *Labour Organization (ILO)*, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitunga antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber- sumber itu berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja manusia.

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input (Wahyudi, 2010).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap

tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Adapun *Tiffin dan Cormick* (Sutrisno 2015 : 103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja,

upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Siagian,2007).

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1. Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

Menurut hasil pengamatan, factor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada factor-faktor lain yang lebih penting dari itu.

Faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1. Pekerjaan yang menarik

Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2. Upah yang baik

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggguh-tanggguhkan oleh para manajer/pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbale balik yang selaras.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Para manajer hendaknya menanamkan rasa/sifat yang demikian terhadap bawahannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

10. Disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya

BAB III

RUANG LINGKUP LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Chrestella Yacinda (2014 : 73), menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:25).

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010:12).

Menurut Bambang (2009:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Ishak dan Tanjung (2008), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai

standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan pada umumnya secara esensial sama yaitu lingkungan umum yang meliputi segala sesuatu seperti faktor ekonomi, kondisi politik, lingkungan pergaulan sosial, struktur tentang hukum, situasi ekologi, dan kondisi-kondisi budaya (*cultural*). Lingkungan mencakup kondisi yang mungkin mempunyai dampak pada organisasi tetapi relevansi mereka tidak jelas secara fisik. Sedangkan lingkungan khusus merupakan lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berkaitan dengan itu suasana demografis yang merupakan situasi ekologis umum yang ada di sekitar lingkungan organisasi mempunyai kontak dan kaitan terhadap sistem ekologis sosial organisasi. Di sisi lain, organisasi mempunyai pengaruh pada lingkungan, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai organisasi-organisasi yang mencemari lingkungan dan organisasi lainnya yang memerangi polusi.

Lingkungan meliputi berbagai situasi yang hidup di sekitar organisasi yang bersangkutan, baik lingkungan sosial (berupa manusia) maupun lingkungan fisik (non manusia). Selanjutnya dikatakan bahwa lingkungan sebagai keseluruhan lembaga atau kekuatan yang mempengaruhi penampilan sebuah organisasi, sedangkan organisasi yang bersangkutan hanya memiliki sedikit kemampuan untuk mengandalkannya. Termasuk dalam pengertian lingkungan seperti itu ialah pemasok, pelanggan, berbagai peraturan pemerintah dan sejenisnya.

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula pada kemampuan manusia sebagai pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas (Sedarmayanti, 2010:16). Faktor yang dimaksud antara lain: (1) Faktor fisik seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, dan peralatan. (2) Faktor kimia seperti gas, uap, debu dan sebagainya. (3) Faktor biologi. (4) Faktor fisiologis seperti konstruksi, isi kantor dan cara kerja. (5) Faktor mental, physiologist, sosial, ekonomis, seperti suasana kerja, hubungan di antara pekerja, gaji/upah, kesempatan memperoleh penghasilan. Pendapat lain mengatakan faktor lingkungan kerja terdiri atas: penerangan/cahaya, suhu udara di tempat kerja, kenyamanan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, warna dekorasi, musik dan keamanan. Demikian pula dekorasi yang sesuai dalam ruang kerja sangat membantu untuk menimbulkan kegairahan kerja. Dekorasi bukan saja dalam bentuk warna tetapi juga dalam pengaturan tata letak peralatan kerja, dan kebersihan ruangan.

Suhu atau temperatur di tempat kerja, pengaruhnya sangat tergantung pada daya adaptasi individu. Adakalanya dapat menyesuaikan dan adakalanya tidak dapat dengan temperatur tertentu. Bagi karyawan yang daya penyesuaian rendah, ketidaksesuaian suhu dalam ruangan akan sangat mengganggu, dan membuat tidak dapat bekerja. Kondisi seperti ini menyebabkan pekerjaan menjadi terlantar dan tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Keadaan udara yang kurang menguntungkan dalam arti udara yang kotor membuat manusia sukar bernafas. Manusia membutuhkan udara yang segar dan sejuk. Kondisi ini dapat diperoleh dengan pengaturan ventilasi secara baik, agar sirkulasi udara

berjalan dengan baik, atau dengan mengatur tanaman yang bisa menghasilkan gas O₂ yang cukup.

Cahaya atau penerangan sangat besar pengaruhnya pada semangat kerja. Ruang kerja dengan pencahayaan yang kurang terang akan menyebabkan karyawan tidak bergairah untuk melaksanakan pekerjaannya, besar kemungkinan terjadi kesalahan disebabkan karena penglihatan kurang jelas. Berbeda dengan ruang yang penerangannya cukup, karyawan akan tahan bekerja karena tidak ada gangguan pada penglihatannya. Cahaya bisa berasal dari alam seperti cahaya matahari melalui sistem ventilasi yang baik, dan yang berasal dari buatan seperti listrik, petromaks dan lain-lain.

Faktor-faktor lingkungan kerja tentu tidak sama untuk semua pekerjaan. Untuk pekerjaan kantor faktor yang banyak berpengaruh adalah faktor fisik, mental psikologis, sosial ekonomi dan fisiologis. Sedang bagi yang bekerja di pabrik, kelima faktor yang disebut di atas mempunyai pengaruh pada pekerja.

Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antara seorang pekerja dengan pekerja lain, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas ikut menyebabkan kinerja yang buruk.

Kondisi kerja yang buruk, membuat orang akan bersikap acuh tak acuh pada tugas-tugasnya, tanpa percikan motivasi untuk berkreasi,. produktivitas merosot dan tidak terelakkan orang-orang yang terbaik akan pergi, karena wajar bagi karyawan yang berprestasi dengan lebih baik cenderung pergi ke organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dengan bekerja dalam team kerja yang handal, karyawan akan lebih produktif. Sehubungan dengan itu, Likert mengatakan bahwa ada beberapa penyebab kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi yang lebih produktif, yaitu 1) Pekerja lebih kooperatif dan lebih saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Kelompok kerja dengan loyalitas kelompok yang tinggi menunjukkan kemauan untuk membantu daripada kelompok-kelompok dengan loyalitas yang rendah. Pada kelompok yang loyalitas yang tinggi ada kecenderungan pekerjaan akan mengalir antara pekerja. Karyawan dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkannya saling membantu, saling berbagi rasa, saling berbagi informasi, dengan diskusi-diskusi yang teratur, baik antara karyawan administrasi maupun dengan pimpinan.

Dari berbagai pendapat tentang faktor lingkungan yang berpengaruh pada pekerjaan seperti diuraikan di atas, dalam penelitian ini yang dimaksud pengertian lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung pekerja, baik jumlah maupun mutunya, gaji dan tunjangan berupa kesesuaian jumlah gaji, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, dan hubungan kerja dalam arti interaksi antar pekerja, antar pekerja dan pemimpin dan kelancaran komunikasi di antara para pekerja dengan semua personil dalam organisasinya. Dari suatu hasil penelitian dinyatakan ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak, kebisingan. Faktor-faktor itu hanyalah beberapa unsur dari lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas. Beberapa aspek lingkungan kerja yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik: cuaca buruk, alat-alat yang tidak memadai, kekurangan bahan kerja, anggaran yang

tidak memadai, rusaknya peralatan, masalah dengan sesama pekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja meliputi faktor yang dapat dikendalikan dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen.

Dengan memperhatikan masing-masing di atas, berarti faktor yang termasuk lingkungan kerja amatlah luas dan beragam. Adakalanya suatu faktor dianggap tidak berpengaruh pada pekerja misalnya “warna ruangan”, tetapi di lain kesempatan dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang bekerja, di lingkungan tersebut. Oleh karena itu susunan faktor yang berada di lingkungan kerja atau apapun bentuknya harus mendapat perhatian, agar dikelola menjadi pemberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerja bagi karyawan, dan jangan dibiarkan sampai memberi pengaruh negatif. Oleh karena itu sejak awal bekerja seorang karyawan atau pimpinan suatu organisasi perlu memberikan perhatian serius pada aspek lingkungan ini.

Menurut Sedarmayanti. 2007 dalam (Nurhadian ,2019) Unsur-unsur lingkungan kerja, seperti:

1. Fasilitas kerja yang mencakup: (a) keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti alat kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja; (b) jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan; (c) mutu, meliputi kehandalan, kesesuaian dengan kebutuhan.
2. Gaji dan tunjangan, yang memerlukan perhatian disini: (a) kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja; (b) kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan lain di luar upah/gaji (rasa keadilan).
3. Hubungan kerja mencakup:
 - a. interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, pimpinan, dan unit-unit lain;

- b. kelancaran komunikasi seperti dengan teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerja sama, keterbukaan sesama teman kerja dan lain-lain.

Apabila diperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja dan cakupannya maka sulit untuk dibantah bahwa aspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja atau produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Aspek lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah usaha karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan kerja dapat ditempuh dengan memberikan pelatihan bidang manajemen, nilai moral, perilaku, pengerjaan tugas dan pengelolaan lingkungan kerja. Karyawan yang telah mendapat pelatihan harus diberi tugas untuk menularkan pengetahuan dan keterampilannya pada karyawan lain melalui diskusi-diskusi yang terprogram. Semakin banyak karyawan yang memahami manajemen, akan lebih mudah menerima perubahan.

Dengan bekerja dalam team kerja yang handal, karyawan akan lebih produktif. Sehubungan dengan itu, Likert mengatakan bahwa ada beberapa penyebab kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi yang lebih produktif, yaitu 1) Pekerja lebih kooperatif dan lebih saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Kelompok kerja dengan loyalitas kelompok yang tinggi menunjukkan kemauan untuk membantu daripada kelompok-kelompok dengan loyalitas yang rendah. Pada kelompok yang loyalitas yang tinggi ada kecenderungan pekerjaan akan mengalir antara pekerja. Karyawan dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkannya saling membantu, saling berbagi rasa, saling berbagi informasi, dengan diskusi-diskusi yang

teratur, baik antara karyawan administrasi maupun dengan pimpinan.

Dari berbagai pendapat tentang faktor lingkungan yang berpengaruh pada pekerjaan seperti diuraikan di atas, dalam penelitian ini yang dimaksud pengertian lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung pekerja, baik jumlah maupun mutunya, gaji dan tunjangan berupa kesesuaian jumlah gaji, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, dan hubungan kerja dalam arti interaksi antar pekerja, antar pekerja dan pemimpin dan kelancaran komunikasi di antara para pekerja dengan semua personil dalam organisasinya. Dari suatu hasil penelitian dinyatakan ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Para karyawan mengutamakan; pertama, kondisi lingkungan kerja yang baik karena memerlukan kenikmatan secara fisik dalam bekerja. Udara yang terlalu panas atau penerangan yang terlalu gelap akan menyebabkan ketidaknyamanan secara fisik, karena bisa menimbulkan kelelahan. Udara yang kurang bersih dan ventilasi yang kurang bisa berbahaya bagi kesehatan. Kedua; peralatan, karena karyawan ingin bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Peralatan yang cukup memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dalam rangka pencapaian tujuan. Ketiga; karier, karena pekerja juga ingin menyalurkan bakat yang dimilikinya. Karier yang jelas merupakan harapan semua karyawan.

Lingkungan kerja adalah sumber kepuasan kerja, keluhan mengenai lingkungan kerja, adalah simbol atau perwujudan dari frustrasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari manajemen. Kondisi itu berarti bahwa aspek lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja para karyawan.

Pembangunan berarti perubahan yang dinamis. Salah satu aspek pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kemajuan teknologi. Banyak ahli yang membahas tentang pentingnya peranan lingkungan kerja untuk menunjang produktivitas suatu organisasi yang pada akhirnya berhubungan dengan kepuasan kerja para karyawan/pekerja. Dari pembahasan tersebut terungkap bahwa manusia dapat bekerja secara baik, dan mampu mencapai suatu hasil yang optimal, karena dalam melaksanakan pekerjaannya didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, atau yang memungkinkan seseorang bekerja untuk berkreasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula pada kemampuan manusia sebagai pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang dimaksud antara lain :

1. Faktor fisik seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, dan peralatan.
2. Faktor kimia seperti gas, uap, debu dan sebagainya.
3. Faktor biologi.
4. Faktor fisiologis seperti konstruksi, isi kantor dan cara kerja.
5. Faktor mental, physiologist, sosial, ekonomis, seperti suasana kerja, hubungan di antara pekerja, gaji/upah, kesempatan memperoleh penghasilan.

Berdasarkan penjelasan dan teori yang telah dibahas di atas, maka sintesa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun yang menjadi indikatornya adalah; pencahayaan, tata letak ruang, kelengkapan sarana dan prasarana, tekanan kerja,

keamanan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan.

Berkaitan dengan itu suasana demografis yang merupakan situasi ekologis umum yang ada di sekitar lingkungan organisasi mempunyai kontak dan kaitan terhadap sistem ekologis sosial organisasi. Di sisi lain, organisasi mempunyai pengaruh pada lingkungan, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai organisasi-organisasi yang mencemari lingkungan dan organisasi lainnya yang memerangi polusi.

Lingkungan meliputi berbagai situasi yang hidup di sekitar organisasi yang bersangkutan, baik lingkungan sosial (berupa manusia) maupun lingkungan fisik (non manusia). Selanjutnya dikatakan bahwa lingkungan sebagai keseluruhan lembaga atau kekuatan yang mempengaruhi penampilan sebuah organisasi, sedangkan organisasi yang bersangkutan hanya memiliki sedikit kemampuan untuk mengandalkannya. Termasuk dalam pengertian lingkungan seperti itu ialah pemasok, pelanggan, berbagai peraturan pemerintah dan sejenisnya. Menurut Calwell yang dikutip (Ndraha, 1997) dikatakan bahwa lingkungan adalah keseluruhan yang mengitari, termasuk yang dikelilingi yaitu manusia yang bersangkutan.

Oleh sebab itu keberhasilan organisasi akan bertalian erat dengan sistem sosialnya yang merupakan perwujudan hubungan (interaksi) antar manusia di dalam organisasi. Di sisi lain juga akan dipengaruhi oleh keadaan fisik yang ada, seperti: gedung, desain tata ruang, peralatan, pencahayaan, pengaturan suhu dan sebagainya. Kedua lingkungan tersebut akan mempengaruhi kuat terhadap pembentukan perilaku seseorang pada organisasi. Setiap individu mempunyai kemampuan genetis untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempunyai pola perilaku tertentu untuk

menanggulangi masalah lingkungan. Pendapat ini ada benarnya karena manusia dapat bekerja dalam kondisi yang bagaimanapun apabila keadaan memaksa, namun yang menjadi permasalahan adalah bekerja dalam lingkungan yang baik yang akan berbeda hasilnya dengan bekerja pada lingkungan yang buruk.

Dalam kondisi itu hasil-hasil bekerja bukan sekedar bekerja, tetapi harus membawa makna untuk organisasi. Semangat dan kegairahan kerja dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh kompensasi atau upah, penempatan, sifat pekerjaan, kesempatan promosi, keamanan kerja, mutasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Faktor lingkungan kerja walaupun disadari banyak berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja, ternyata banyak organisasi, lembaga ataupun perusahaan yang kurang memberikan perhatian serius atas faktor ini.

Suhu atau temperatur di tempat kerja, pengaruhnya sangat tergantung pada daya adaptasi individu. Adakalanya dapat menyesuaikan dan adakalanya tidak dapat dengan temperatur tertentu. Bagi karyawan yang daya penyesuaian rendah, ketidaksesuaian suhu dalam ruangan akan sangat mengganggu, dan membuat tidak dapat bekerja. Kondisi seperti ini menyebabkan pekerjaan menjadi terlantar dan tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Keadaan udara yang kurang menguntungkan dalam arti udara yang kotor membuat manusia sukar bernafas. Manusia membutuhkan udara yang segar dan sejuk. Kondisi ini dapat diperoleh dengan pengaturan ventilasi secara baik, agar sirkulasi udara berjalan dengan baik, atau dengan mengatur tanaman yang bisa menghasilkan gas O₂ yang cukup.

Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak, kebisingan. Faktor-faktor itu hanyalah beberapa unsur dari lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas.

Beberapa aspek lingkungan kerja yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik: cuaca buruk, alat-alat yang tidak memadai, kekurangan bahan kerja, anggaran yang tidak memadai, rusaknya peralatan, masalah dengan sesama pekerja.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja meliputi faktor yang dapat dikendalikan dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen.

BAB IV

ELEMEN-ELEMEN KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2007). Menurut Handoko (2007 dalam Tangkilisan) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2008).

Menurut Locke (Kaswan) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau

emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Robbins dalam (Wibowo 2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan.

1. Kepuasan kerja dan sikap umum terhadap pekerjaan seorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.
2. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan.
3. Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sebagian dari pekerjaan tersebut.
4. Kepuasan kerja adalah respon affektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan. (Sinambela, 2012)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan

bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu:

1. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan
2. Merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2010)

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. Keamanan kerja.

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang.

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji.

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja.

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

e. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

a. Gaji,

yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri,

yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- c. Rekan sekerja,
yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan,
yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi,
yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak . ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja,
yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik yaitu termasuk suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, waktu istirahat.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja. kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain

kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi. Sedangkan aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator pengukuran dalam skala kepuasan kerja yaitu finansial dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan psikologis.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Spectro (Akmal dkk, 2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga, 2009).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya.

Pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya (Anisa, 2013).

BAB V

BENTUK-BENTUK DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Disiplin organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa disiplin organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Disiplin terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam disiplin karyawan terhadap organisasi

tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Disamping itu komitmen karyawan terhadap organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Adanya Disiplin akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Disiplin diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat disiplin dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2001) disiplin *kerja* dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, *patuh dan taat*

terhadap *peraturan-peraturan* yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2007:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2008:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan

mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi

Mangkunegara (2007:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

1. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

BAB VI

RUANG LINGKUP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa

diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/ gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian

produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non - formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
3. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap - sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

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

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore , Erich Fromm , tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan Mempunyai pandangan ke depan
5. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah - ubah
6. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
7. imajinatif dan inovatif , Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Secara sederhana rumusan rasio produktivitas adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}$$

Ada dua tipe dasar rasio produktivitas,yaitu:

1. Produktivitas total, menghubungkan nilai dari seluruh output dengan nilai seluruh input, menggunakan rasio output total/input total.
2. Produktivitas sebagian, menghubungkan nilai dari

seluruh output dengan nilai input utama saja, menggunakan rasio output total/input sebagian.

Kebanyakan ukuran produktivitas yang disebutkan oleh pakar ekonomi dan eksekutif bisnis sebenarnya adalah indeks produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah salah satu biaya terus menerus yang paling besar bagi kebanyakan organisasi. Rasio produktivitas sebagian yang lain mengukur jumlah bahan sisa (material yang terbuang); jumlah unit yang harus dikerjakan ulang atau diperbaiki sebelum memenuhi syarat mutu; waktu siklus, panjang waktu yang diperlukan untuk melaksanakan suatu operasi; dan waktu tunda, waktu tidak produktif untuk memperbaiki mesin lini produksi atau menunggu pelanggan. Pengukuran yang mana pun memberikan indikasi apakah sumber daya digunakan dengan baik atau disia - siakan (Ensiklopedi, 2010)

BAB VII

WARNA SARI KAJIAN PRODUKTIVITAS

1. Azalia Nabila Putri, IAIN Ponorogo tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Etos Kompensasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan .
2. Imroatul Hanifatun Imma, IAIN Tulungagung tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Motivasi karyawan, Disiplin kerja, berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, serta Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Abdul Rachman Saleh, STIE AMA Salatiga tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”.
4. Swandono Sianaga, Universitas Riau tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Akmal, Tarech,2013, Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Annisa, A. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Universitas Indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anang Prestawan. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi Yang Dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- Alex S *Nitisemito*, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Arep *Ishak dan Tanjung* Hendri. 2008. Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo. Arikunto 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga,. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Kussrianto. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991), h.122. 13Budiyo, Amirullah Haris,Pengantar Manajemen,(Yogyakarta: Graha Ilm
- Chrestela, Yacinda, dkk.2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik

- terhadap kinerja karyawan(Studi Para Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya).Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8 No 2
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, 2003, *Fundamentals of Management*, Business Publication, Texas.
- Fred *Luthans*, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gaspersz, Vincent. "Total Quality Managemen". Untuk Praktisi Bisnis dan Industri, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- . *Hasibuan*, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kopelman, R.E. 1988. *Managing Productivity in Organization a Practice People Oriented Prespective*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Levesque Terrence dan Gordon H.G. McDougall. 1996 "Determinants of customer satisfaction in retail Banking" *International Journal of Bank Marketing* 14/7 [1996] 12-20
- Ndraha, Taliziduhu, (1997), *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhadian Af (2019) *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Ramayani . 2014, *Manajemen Bisnis* , Jakarta
- Robbins*, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:. Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi. Page 2. Aksara : Jakarta.*
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sutrisno, Edy 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta
- Spector. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- Tangkilisan, HeselNogi. 2003. Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI
- Veithzal Rivai. (2007). Bank and Financial Institute Management. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta
- Wayong. 2009. Asas dan Tujuan Pemerintahan Daerah. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

BIOGRAFI PENULIS



Jeffi Mutiara, SE.,MM lahir di kota Duri, provinsi Riau pada tanggal 23 Januari 1992. ia merupakan anak pertama dari pasangan Bapak H. Amrizal dan Ibu Yusnidar. Saat ini berdomisili di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Menyelesaikan pendidikan mulai dari SDN 008 Kota Batam (1998), SMPN 11 kota Batam (2004), SMAN 5 Kota Batam jurusan IPA (2007), melanjutkan Sarjana (S1) di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) di fakultas ekonomi jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2014 dan melanjutkan Pasca Sarjana (S2) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya jurusan manajemen konsentrasi sumber daya manusia lulus pada tahun 2016. Dan kini berprofesi sebagai dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan manajemen di Universitas Ibnu Sina dari tahun 2018 sampai sekarang.