

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Moekijat (2007 : 239) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka” Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sedarmayanti (2009 : 21) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja sebagai “Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Hal tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saydam (2006 : 226) yang mengartikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam

melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga produktivitas kerja akan menurun.

a. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung . Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja non fisik

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

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai sehingga akan mencapai hasil yang optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan hasil yang akan dicapai.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja (lay out)
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Suara bising
- 6) Aroma
- 7) Penggunaan warna dan dekorasi
- 8) Keamanan kerja

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006:183) adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- 4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (2013:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai (2011:824) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan

baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk, sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik. Dalam arti sempit dan lebih dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, siagian dalam Sutrisno (2013:86)

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Jenis – jenis disiplin kerja

Perilaku disiplin dalam sebuah organisasi/instansi pemerintah merupakan suatu sikap yang harus diawasi agar tidak mengganggu pelaksanaan kegiatan yang lainnya. Maka dari itu perilaku disiplin dapat dibentuk seperti menurut Mangkunegara (2011:129)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin

diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu sikap upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik, maka pekerjaan yang direncanakan akan dapat diselesaikan dengan efektif. Pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Heidrachman (2006 : 156), yaitu :

1. Disiplin kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan, yaitu :

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan – aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkatan ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang terjadi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan atau atasan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

Disiplin selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

d. Tujuan disiplin

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sutrisno (2013, hal 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada organisasi
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Sedangkan menurut Sutrisno (2013:86) Tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana , sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, menurut Hasibuan (2009:194) indikator kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan

sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atas hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Sondang (2008:218), indikator disiplin kerja adalah:

1. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi: 1) ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, 2) penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi: 1) ketaatan terhadap jam kerja, 2) ketaatan terhadap pimpinan
3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja
4. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: 1) melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, 2) mengevaluasi hasil pekerjaan, 3) Keberanian menerima resiko kesalahan.

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2007:80), menjelaskan “ Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa didalam perusahaan.

Sedangkan Moelyono (2005:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah “kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan diperusahaan dan suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) dalam perusahaan”.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan ratio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2007;81) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap mental meliputi:
 - a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
 - b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal

ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila

jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas

Sedangkan menurut Simanjuntak (2006 :203), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang, pendidikan, sikap , minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- c. Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif
- d. Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Tiap faktor diatas dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian terhadap karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal ini berhubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas individu. Selain itu juga berhubungan dengan masalah pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir/ kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan.

Produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan adalah dengan menempatkan karyawan dalam tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha kemampuan karyawan, produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efesiensi, efektivitas dan kualitas.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:262) untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, perlu dilakukan suatu pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atan per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standart.

Menurut Simanjuntak (2006:206) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

1. Perbandingan- perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (Perorangan tugas,seksi,proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

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

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2010:211) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

Menurut Sutrisno (2010:211) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan hasil sumber daya yang digunakan. Masukan dari keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh positif yang cukup signifikan bagi karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

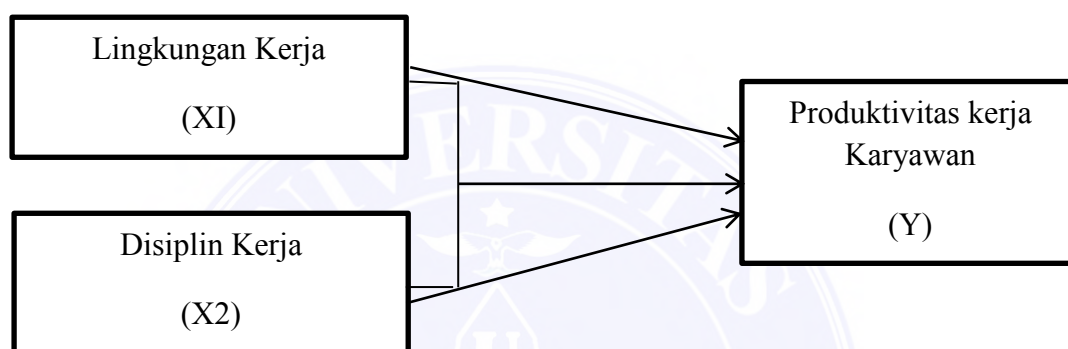
Adapun penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Responden	Hasil Penelitian
1.	Vika Ari Musdiyana	Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Aroma Tobacco International Kudus	X1 = disiplin X2 = lingkungan kerja X3 = kompensasi Y = produktivitas	Populasi penelitian ini berjumlah 114 orang, sampel sebanyak 53 responden	Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Aroma Tobacco International Kudus.
2.	Pirtahap Sitanggung	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten samosir	X1= disiplin kerja X2= lingkungan kerja Y= prestasi kerja pegawai	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang , dan sampel penelitian berjumlah 41 orang	Hasil penelitian dengan menggunakan model analisis linear berganda adalah pada hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

C. Kerangka Konseptual

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti, berikut kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2010:51), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.