BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan tersebut adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa dicapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu bisa digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagi pelaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memang peran sentra dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

UNMAS DENPASAR

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya

tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya.

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat, hal ini salah satunya ditandai dengan ketatnya persaingan. Kualitas dan kuantitas barang maupun jasa menjadi semakin beragam sehingga konsumen dihadapkan dengan berbagai pilihan. Untuk bertahan dalam situasi ini, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Fakta ini tentu mendorong perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang unggul dalam menunjang proses produksi. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motiviasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan pentingnya masalah lingkungan kerja dan budaya kerja, maka penulis menentukan objek penelitian pada PT. Varash Indonesia Jaya di Kediri Tabanan, yang merupakan perusahaan bergerak dibidang produksi minyak. Kegiatan yang dilakukan PT. Varash Indonesia Jaya di Kediri Tabanan adalah mengolah ratusan tanaman berkhasiat obat atau mengolah bahan alam yang diolah secara tradisional sehingga menghasilkan minyak herbal. Tanaman yang diolah tersebut seperti daun, batang, akar, bunga, buah dan biji diolah menjadi *Healing Oil*, kayu, kulit batang, bunga, biji, daun, dan akar tumbuh-tumbuhan diolah menjadi *Essential Oil,* hasil produksi tersebut akan didistribusikan oleh PT. Varash Saddan Nusantara melalui agen *reseller* yang sudah ada di seluruh Indonesia.

UNMAS DENPASAR

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya, dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada hakikatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Perusahaan akan selalu berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disisi lain produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Di tempat kerja karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Brusli, dkk 2018).

UNMAS DENPASAR

Menurut Hamali (2013) keberhasilan dalam perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin dicapai, dalam keberhasilan tersebut terdapat SDM yang memiliki peran penting, dimana produktivitas kerja merupakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Huzain (2015) menyatakan bahwa karyawan akan lebih baik dan giat serta lebih disiplin dalam segala hal termasuk karyawan semakin jujur dan loyal terhadap perusahaan yang pemimpin terus memberikan motivasi karyawannya. Dengan adanya

produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi dan kesehatan (Sutrisno, 2009:102). Produktivitas yang tinggi erat hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi dan budaya kerja. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, semakin tinggi kepuasan kerja nantinya akan berpengaruh juga terhadap tingginya produktivitas (bockerman dan Ilmakunnas, 2012:45). Dalam penelitian ini produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan budaya kerja.

Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi. Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan

UNMAS DENPASAR

non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lea dan Wibawa (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja.

Subagyo (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Ahyari (2011:124) lingkungan kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya setiap harinya. Menurut Senata et al. (2014) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Lingkungan kerja yang

UNMAS DENPASAR

kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Swandono, 2016). Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahan tempat mereka bekerja (Maslichah dan Hidayat, 2017). Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Swandono, 2016). Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, hubungan karyawan yang baik, dan fasilitas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Varash Indonesia Jaya terdapat fenomena terkait dengan lingkungan kerja dimana selalu diadakan *outing/gathering* karyawan yang dilakukan setiap 3 bulan, dengan tujuan menjalin hubungan yang baik antar departement dan pimpinan di lingkunagn kerja. Namun selama pandemi ini gathering tidak pernah dilakukan lagi, sehingga moment kebersamaan antar karyawan manjadi kurang, kejadian ini sedikit banyak berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panjaitan (2017), Ulum, dkk (2018), Yunita, dkk (2019), Purnami, dkk (2019), Sunarsi, dkk (2019), Wahyuningsih (2018), yang menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian dari Dahlia (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi (Suhardiman, dkk 2019).

UNMAS DENPASAR

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya kerja membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif

terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat efeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku. Kalau pegawai menunjukkan sikap yang baik terhadap budaya organisasi, maka diprediksikan akan mudah terbentuk perilaku sosial organisasi.

Budaya yang berlaku di sebuah perusahaan merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional pabrik secara lebih efisien dan efektif. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan memperoleh produktivitas karyawan yang baik pula. Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Jadi budaya mengandung sesuatu yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman (Luturmas, 2017).

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola prilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya kerja berarti juga meningkatkan dan memepertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola prilaku tertentu agar

UNMAS DENPASAR

tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Menurut Hadari Nawawi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan perkerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003). Terdapat banyak karyawan yang terlibat di dalam sebuah perusahaan, dengan memiliki berbagai karakter, kecerdasaan, emosional, dan latar belakang pendidikan yang berdeda-beda. Dengan kata lain, perusahaan tidak dapat mengatur karyawan dengan baik, maka dari itu banyak penyimpangan yang terjadi terhadap standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan sehingga menciptakan budaya kerja pada perusahaan. Budaya kerja yang diciptakan dapat membantu perusahaan untuk merealisasikan tujuannya dengan baik atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan tersebut. Budaya kerja yang diterapkan oleh PT. Varash Indonesia Jaya adalah (1) Datang tepat waktu, (2) Wajib ikut doa bersama dan menyanyikan yel-yel perusahaan, (3) Tidak sering izin, (4) Memakai pakaian kerja sesuai peraturan perusahaan, (5) Bekerja terprogram, (6) Bekerja dengan tanggung jawab, (7) Pekerjaan yang terorganisir, (8) Bertata krama dan sopan santun.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja dapat dibuktikan lewat karyawan yang memiliki peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk memecahkan permasalah

UNMAS DENPASAR

serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Varash Indonesia Jaya terdapat fenomena terkait dengan budaya kerja yaitu di perusahaan selalu mengadakan kegitan rutin seperti olahraga bersama yang diadakan setiap minggunya yang bertujuan agar karyawan selalu fit dan produktif, akan tetapi semenjak pandemi kegiatan tersebut tidak dilakukan lagi guna menghindari kegiatan yang menyebabkan kerumunan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh budaya keseharian yang kurang aktif dan produktif. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luturmas (2017), Umroh, dkk (2018), Ariani (2018), Masuku, dkk (2019), dan Mardani (2020) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian dari Mahiri (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja**

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan masalah pokok yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis:

   Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

   Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan lingkungan kerja, motivasi dan budaya kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memehami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* menginsayratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus memepunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempuyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

UNMAS DENPASAR

Menurut (Sunyoto 2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut (Sedarmayanti 2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Noah dan Stev 2012:37) Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut (Nitisemitz 2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Peraturan Pemerintah No. 50/2012 mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) Bab 1 Pasal 2 Nomor 3, bahwa demi menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan Efisien untuk mendorong produktivitas, maka perusahaan perlu menerapkan SMK3.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena ligkungan kerja baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut (Sedarmayanti 2011 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

a) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
b) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja.

UNMAS DENPASAR

Menurut (Mangkunegara 2011:105) Menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.
b) Kondisi lingkungkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan system informasi.

c) Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) 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 terselesai 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.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti,2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. pekerjaan.

b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

UNMAS DENPASAR

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

UNMAS DENPASAR

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

UNMAS DENPASAR

bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

UNMAS DENPASAR

j) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012: 44) sebagai berikut :

a) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, dukungan yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.

b) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujaun perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

c) Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi juga termasuk penerangan matahari. Seringkali karyawan memerlikan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

d) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup juga sangat diperlukan maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

e) Keamanan

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

f) Tingkat kebisingan di lingkungan kerja

Lingkungan yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

2.1.3 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Moeljono (Assagaf 2013) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diaktifkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Frinaldi (2014), budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman cara kerja, aturan, norma, pola pikir, dan prilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Ndraha (2011:208), budaya kerja pada suatu organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Sedangkan Robbins (2010:27) menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh

UNMAS DENPASAR

terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak dapat diterima oleh pekerjanya.

Adapun menurut Triguna (2014) dalam bukunya menejemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk dijadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2) Unsur-unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Assagaf (2012) dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha atau prinsif-prinsif menjelaskan usaha.

UNMAS DENPASAR

c) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja. Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

d) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e) Berbagai nilai (*sharing of value)*

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

UNMAS DENPASAR

f) Pewarisan (*learning process)*

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilau dalam perusahaan tersebut.

g) Penyesuaian (*adaptasi)*

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa didalam budaya kerja terdapat keterkaitan secara berurutan mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seorang pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya kerja, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

3) Jenis-jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Drs. H. Moh. Pabundu (2014:9) mengemukakan Jenis-jenis Budaya Kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

a) Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya:

1. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

UNMAS DENPASAR

2. Budaya ideologis

   Dalam budaya ini, pemprosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsensus

   Dalam budaya ini, pemprosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama kelompok).

4. Budaya hierarkis

   Dalam budaya hierarkis, pemprosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

b) Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian antara lain:

UNMAS DENPASAR

a) Budaya organisasi perusahaan
b) Budaya organisasi publik
c) Budaya organisasi sosials

Berdasrkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya consensus dan budaya hierarkis, semua informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public atau budaya organisasi sosial.

4) Faktor-faktor Budaya Kerja

Tika (2014:108) mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

a) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program organisasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan kainnya yang membantu mempekuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatiakan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

5) Indikator Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja menurut Lie Sumirat (2015:80) sebagai berikut:

a) Kebiasaan,

Kebiasaan-kebiasan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran

UNMAS DENPASAR

akan hak dan kewajiban, kebiasaan, kewewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendiriannya (*position),* jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkat laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar maupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

b) Peraturan,

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam malaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untu mewujudkan pegawai disiplin dalam memenuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawui memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembbaga pendidikan.

c) Nilai-nilai,

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atu kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encorder tertent. Nilai bersifat abstrak hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak

UNMAS DENPASAR

dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan buadaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirsakan sangat penting untuk memeberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualliltas maupun kuantitias.

Jadi indikator budaya kerja yang baik adalah adanya kedisiplinan dari perilaku organisasi baik atasan maupun bawahan, adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan memiliki nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan budaya kerja tersebut.

2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan

1) Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan (2009:125), produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno,2009:99). Menurut Sinungan (2009:12), produktifitas adalah sebagai perbadingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Selanjutnya (2009) menjelaskan mengenai produktifitas ialah perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbandingan antara ukuran jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (*unit*) umum. Ukuran produktifitas yang paling terkenal berkaitan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

UNMAS DENPASAR

Menurut Sinungan (2009:16), mengelompokan pengertian produktifitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

a) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktifitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan *(output)* terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan *(input).*
b) Produktifitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari imi lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
c) Produktifitas merupakan interaksi terpadu secara serasi *dari tifa factor esensial*, yakni: inivestasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum produktifitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output)* yang dicapai dengan masukan (*input)* yang dibutuhkan untuk memproduksi ounput tersebut. Keuntungan atau laba yang optimal dengan pengorbanan yang minimal merupakan usaha yang dilakukan perusahaan sebagai faktor pendukung dalam kegiatan industrislisasi. Oleh sebab itu memperkerjakan karyawan dengan produktif adalah salah satu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan sekaligus meningkatkan laba.

2) Pengukuran Produktivitas

Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan meenunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Produksi dapat terus bertambah dengan penggunaan sarana produksi yang tidak sebanding. Misalnya, produksi

UNMAS DENPASAR

dapat ditingkatkan menjadi dua kali lipat. Dalam contoh ini produksi meningkat tetapi produktivitas menurun. Dengan kata lain peningkatan produksi terus diikuti oleh peningkatan produktivitas. Secara umum profuktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Untuk mempermudahkan pengertian, perbandingan jumlah produksi *(output)* dengan sumber daya yang dipergunakan *(input),* untuk perhitungan produktivitas digunakan rumus (Sinungan, 2009: 25).

$$\boldsymbol{P = \frac{O}{I}}$$

Dimana:

P = Produktivitas

O = Jumlah *output*

I = Jumlah *input*

3) Manfaat dari Pengukuran Produktivias Kerja

Sinungan (2009:126) mengungkapkan manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktifitas kerja karyawan.
b) Produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
c) Penetapan keputusan, misalnya: promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan dalam suatu instansi).
d) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
e) Perancangan dan pengembangan karir.
f) Mengetahui penyimpanan-penyimpanan dala prosses *staffing.*

UNMAS DENPASAR

g) Mengetahui ketidakakurantan informal.

h) Memberikan kesempatan kerja adil.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Muchdarsyah (2007:227), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah berupa tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen, modal. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktifitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktifitas kerja. Menurut Sinungan (2009:7), factor-factor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Manusia
   1. Kuantitas
   2. Tingkat kelahiran
   3. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
   4. Kemampuan sikap
   5. Minat
   6. Struktur pekerjaan

b) Modal
   1. Modal tetap (mesin, gedung, alat)
   2. Bahan baku
   3. Metode atau proses
   4. Tata ruang tugas

UNMAS DENPASAR

5. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
6. Perencanaan dan pengawasan produksi
7. Pemeliharaan melalui pencegahan
8. Teknologi yang memakai cara alternative

c) Produksi

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ruangan campuran
4. Spesialisasi produksi

d) Lingkungan organisasi

1. Organisasi dan perencanaan
2. Sistem dan manajemen
3. Pengawasan produksi
4. Kondisi kerja
5. Disiplin kerja
6. Iklim kerja
7. Kebijakan personalia

UNMAS DENPASAR

5) Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a) Kemampuan

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

b) 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.

c) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2009) menyatakan yang memperngaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Lingkungn kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerjaa sehingg dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman.

UNMAS DENPASAR

Pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya (Sinaga, 2016).

2) Hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Riani (2011:109) menyatakan bahwa budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya kerja yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya kerja yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Budaya kerja yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota perusahaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1) Penelitian Maludin (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Lotus Pradipta Mulia. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diberi skor (nilai) sehingga menjadi data kuantitatif. Dengan hasil penilitian diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia.

2) Penelitian Resta Yunita, dkk (2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah validitas dan reliabilitas. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3) Penelitian Purnami (2019) tentang Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Legong Keraton Beach Hotel. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diberi skor (nilai) sehingga menjadi data kuantitatif. Dengan hasil penilitian diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Legong Keraton Beach Hotel.
4) Penelitian Khoirul Ulum, dkk (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kererampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

UNMAS DENPASAR

5) Penelitian Donok Sunarsi, dkk (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah deskriptif kualitatif menggunakan teknik analisa data uji instrument, uji asumsi klasih, uji regresi, uji determinasi dan uji hipotesis. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, konflik dan *turn over intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.
6) Penelitian Wahyuningsih (2017) tentang Pengaruh Lingkunga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis linier serderhana. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
7) Penelitian Dahlia (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. Dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji t dan uji F. Berdasarkan analisis yang dilakukan Lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi (tidak signifikan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu.

UNMAS DENPASAR

8) Penelitian Suhardiman Masukku, dkk (2019) tentang Pengaruh Pelatiahn, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo Manado Branch. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh. Dari penelitian tersebut variabel Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Askrindo manado.
9) Penelitian Brusli Umboh, dkk (2018) tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dibalai Pengkajian Teknologi Pertanin (BPTP). Penelitian yang dilakukan tersebut adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif nantinya akan menyimpulkan data mentah agar hasilnya mudah dipahami yang kemudian diharapkan dapat memberikan informasi deskriptif yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam definisi masalah. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dibalai Pengkajian Teknologi Pertanin (BPTP).
10) Penelitian Luturmas (2017) tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. Teknik analisa yang digunakan untuk Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, Budaya Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

UNMAS DENPASAR

11) Penelitian Mardani (2020) tentang Pengaruh Budaya kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perangkat Desa Karang Marga Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perangkat Desa Karang Marga Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur.
12) Penelitian Ariani (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diberi skor (nilai) sengga menjadi data kuantitatif. Dengan hasil penilitian diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
13) Penelitian Achmad (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segi Tiga Majalengka". Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Dengan hasil penelitian membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segi Tiga Majalengka.

UNMAS DENPASAR