

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia difokuskan pada unsur manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menyadari pentingnya peranan unsur manusia, maka muncul salah satu cabang ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang membicarakan tentang masalah kepegawaian atau yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* [8].

Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia [9].

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [10].

Berdasarkan definisi diatas mengandung arti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mencakup proses pengelolaan manusia, pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia dan juga mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa yaitu sebagai berikut [11] :

1. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*).

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain [12]:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.2. Produktivitas

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan 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 [6].

Produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisien penggunaan sumber masukan. Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan [13].

Berdasarkan definisi diatas mengandung arti bahwa produktivitas adalah keluaran barang atau jasa di dalam perusahaan yang menjadi tolak ukur dan untuk membandingkan masukan yang efektivitas dan efisiensi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu [14] :

1. Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non-formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan industrial pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, akan :

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

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat di penuhi 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 kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan

menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan dalam meningkatkan produktivitas ada 3 jenis sumber yaitu sebagai berikut [13]:

1. Perlengkapan, Material, dan Tenaga/Energi

Perbandingan dari hasil perjam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Kualitas, unsur peralatan dan tingkat keseragamannya sering berat timbangan dalam mengukur produktivitas organisasi.

2. Angkatan kerja

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan memotivasinya.

3. Insentif (perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas.

2.1.2.3. Indikator produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut [15] :

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 dibebankan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha 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.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

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

e. Mutu

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

f. Efisiensi

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

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya pengerak”, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Para ahli mendefinisikan motivasi secara berbeda-beda, tetapi semuanya memiliki muara pemahaman yang sama. Berikut ini beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli :

1. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan [16].

2. Motivasi adalah dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan [17].

Berdasarkan definisi diatas mengandung arti bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mengambil suatu tindakan agar dapat mencapai tujuannya.

2.1.3.2. Bentuk-Bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi dua, diantaranya adalah [18]:

1. Motivasi internal, merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.
2. Motivasi eksternal, adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ekstrinsik.

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah [19] :

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian

dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diintruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2.1.3.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi yaitu [11] :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program, seperti menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja karyawan

akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Mengefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Karyawan digolongkan sebagai salah satu intangible aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut, sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi sebuah perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

2.1.3.4. Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu [20] :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi karyawan, karyawan perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

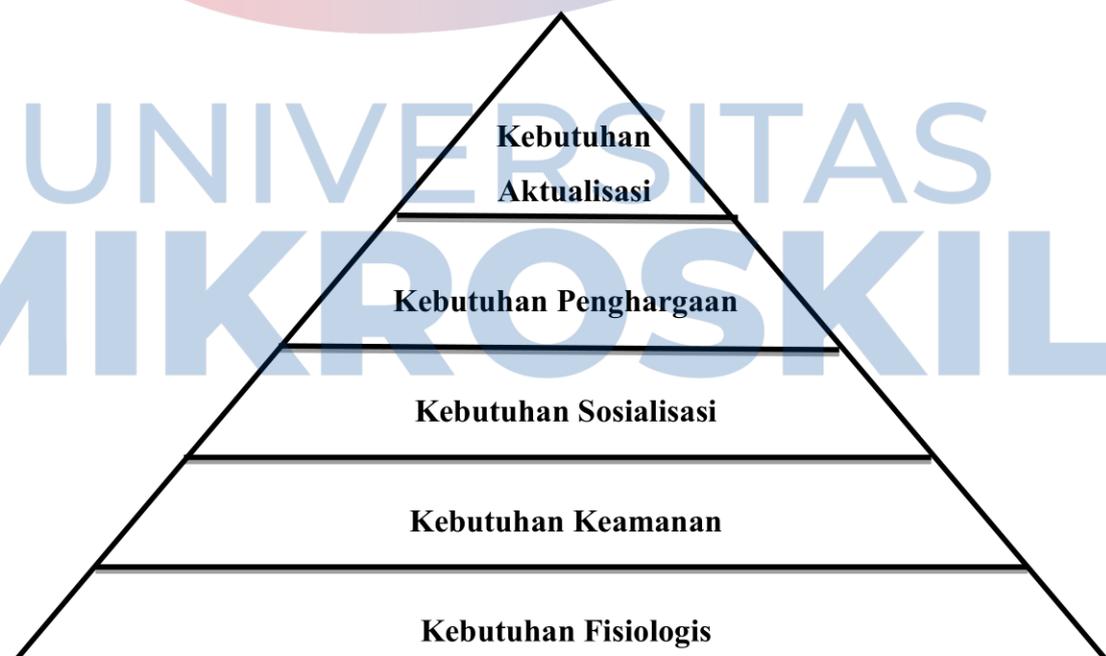
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.5. Teori-Teori Motivasi

Terdapat 4 teori motivasi yaitu sebagai berikut [21] :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Teori Hierarki Abraham Maslow

a) *Kebutuhan fisiologis (Physiological needs)*

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) *Kebutuhan Fasa aman (Safety needs)*

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan sosial (Social needs)*

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization needs)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang.

2. *Teori Erg (Existence, Relatedness and Growth)* dari Alderfer

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

a) *Kebutuhan akan keberadaan (Existence Needs)*

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) *Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness Needs)*

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut Faktor Higienis (*hygiene factors*).

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari :

- Prestasi
- Promosi atau kenaikan pangkat
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Penghargaan
- Tanggung jawab
- Keberhasilan dalam bekerja
- Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi :

- Gaji
- Kondisi kerja
- Status
- Kualitas supervisi
- Hubungan antarpribadi
- Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

4. Teori motivasi prestasi dari McClelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. David McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya :

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan yang besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya :

- Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
- Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya :

- Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

2.1.3.6. Indikator Motivasi

Indikator dalam mengukur motivasi kerja yang efektif adalah sebagai berikut [22] :

1. Upah yang layak dan adil

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang tenaga kerja. Untuk seorang tenaga kerja dalam meningkatkan kebutuhan hidupnya adalah memang dengan mendapatkan upah untuk hidup mereka. Upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

2. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dan suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu yang nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding balik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

4. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri-ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi [6]. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut [23]:

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

2.1.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja antara lain [24] :

A. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

B. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan manupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dalam organisasi sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada setiap organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan Kerja

Prinsip-prinsip pendisiplinan kerja yang dikemukakan antara lain [25] :

- a. **Pendisiplinan dilakukan secara pribadi**
Pendisiplinan dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
- b. **Pendisiplinan harus bersifat membangun**
Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.
- c. **Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera**
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluwarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.
- d. **Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan**

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain [26] :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung pada karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan berkaitan dengan pekerjaan.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.5. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 pendekatan disiplin antara lain [20] :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c. keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan menganalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggan maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih berat.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.4.6. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut [6] :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari :

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam lingkungan perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a. Mematuhi peraturan merupakan tanggung jawab karyawan secara sadar untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.5. Lingkungan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau

perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan [27].

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari [28].

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan [25].

Berdasarkan definisi diatas mengandung arti bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi terdapat jenis-jenis lingkungan kerja. Adapun jenis-jenis lingkungan kerja terbagi 2 antara lain [13]:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni [29] :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti :pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain). Lingkungan perantara disebut juga 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 pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat 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 berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik dapat dibagi dua kategori yaitu [29] :

a. Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini yang harus diperhatikan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja psikologis

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.

Berikut beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain [25] :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar

tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. 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.

Berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain [25] :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.5.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik meliputi diantaranya [25] :

1. Pewarnaan

Pewarnaan pada ruang kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Pewarnaan pada dinding ruang kerja yang baik hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Pertukaran udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

5. Keamanan

Jika di tempat kerja tersebut tidak aman, maka karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman dalam bekerja sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

6. Kebisingan

Suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut [25] :

1. Hubungan karyawan dengan atasan

Hubungan antara karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah dalam menyampaikan informasi kepada karyawannya karena memiliki ikatan hubungan yang baik.

2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama.

2.2. *Review Peneliti Terdahulu*

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut :

1. Ni Putu Pramita Laksmiari (2017) melakukan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif Kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang di tunjukkan dengan koefisien regresi yang positif. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja [30].
2. Ismail Usman (2016) melakukan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Allo Jaya di Bontang. Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut $Y=17.461+2410$. Berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang [31].
3. Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013) melakukan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.Kabelindo Murni,Tbk. Penelitian ini menggunakan metode survei

dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau penelitian ini adalah 139 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kabelindo Murni,Tbk dengan hasil secara simultan yaitu sebesar 38,1% [32]

4. Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto (2018) melakukan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 70 responden. Uji instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas. Metode analisis data yang digunakan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, *standart error of estimate*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 87,2% [33].
5. Swandono Sinaga (2016) melakukan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Penelitian ini menggunakan korelasi kuantitatif deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Melalui uji determinasi koefisien dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan [34]

Tabel 2.1 Review Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ni Putu Pramita Laksmiari (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit.	Motivasi (X1) sebagai variabel bebas dan Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai di desan Patemon Kecamatan Serrit.

(Lanjutan Tabel 2.1)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Allo Jaya di Bontang	Disiplin kerja (X1) sebagai variabel bebas dan Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Allo Jaya di Bontang.
3.	Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.Kabelindo Murni,Tbk.	Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.	Secara parsial : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kabelindo Murni,Tbk. Secara simultan : Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Kabelindo Murni,Tbk.
4.	Alvin Efendi Khoiril Ulum, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.	Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Keterampilan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.	Secara parsial : Lingkungan kerja dan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Secara simultan: Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan.
5.	Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).	Lingkungan kerja (X1) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel Terikat.	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

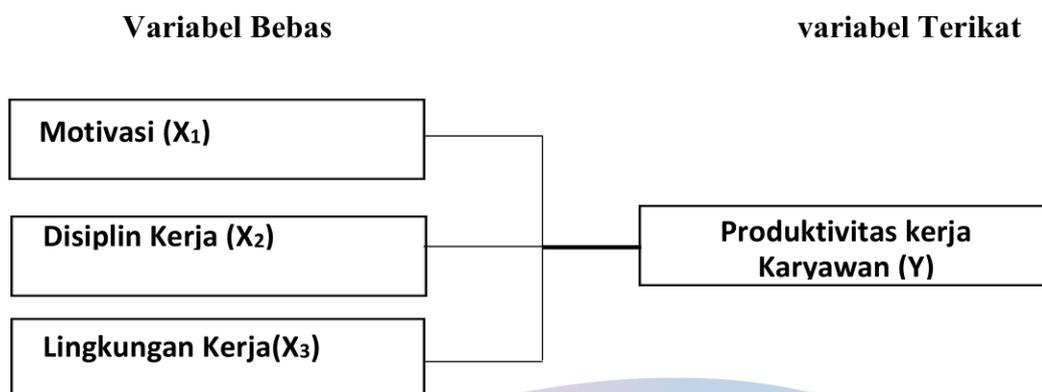
Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada satu manajer perusahaan. Karena tujuan dari motivasi adalah memberi semangat kerja kepada para karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila di dalam perusahaan tidak ada motivasi, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Pembuatan peraturan disiplin dalam perusahaan dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga para karyawan tidak akan berpikiran untuk mengundurkan diri dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan), maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [35]. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

2.4.1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan [36]. Suatu perusahaan dapat berkembang jika terdapat karyawan yang memiliki Produktivitas yang baik dengan penerapan motivasi kerja yang baik. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar karyawan yang bekerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan berdedikasi sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan dengan memberikan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi.

2.4.2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya [37]. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Semakin tinggi disiplin kerja yang dijalankan maka semakin baik kinerja karyawan dan juga semakin besar hasil produktivitas kerja karyawan yang diperoleh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi.

2.4.3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah [38]. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat kerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi.

2.4.4. Pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah di kerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “ Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” [39]. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka diperlukan adanya Motivasi yang diberikan, serta digabungkan dengan adanya Disiplin kerja dan Lingkungan kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H₄ : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumatera Telaga Tapioka Tebing Tinggi.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL