

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mencapai derajat Sarjana S-1



Oleh:

NUR FITRIYANINGSIH

F 100 040 126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah rendahnya produktivitas kerja di Indonesia telah lama dibahas dan diperhatikan. Akhir-akhir ini masalah tersebut menjadi hangat lagi setelah Indonesia dihadapkan pada masalah turunnya pendapatan Negara guna membiayai pembangunan. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat mengganggu produksi dan produktivitas dari suatu perusahaan. Dengan kata lain masalah produktivitas ini telah menjadi perhatian sejenak Indonesia terpojok dalam perdagangan internasional terutama dengan dirasakan adanya kecenderungan penurunan nilai mata uang yang terus menerus terjadi. Ancok (1986) mengungkapkan masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multidimensial, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun di luar perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya misalnya konflik dalam keluarga yang di bawa perusahaan, banyaknya tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat

Manusia merupakan makhluk yang tidak bisa terlepas dari kekurangan, maka ada beberapa hambatan yang bisa mempengaruhi fungsinya sebagai salah satu faktor penentu Produktivitas. Frasen (dalam Nugroho,2000) menyatakan bahwa hambatan-hambatan yang terjadi pada manusia dalam system organisasi meliputi; hambatan-hambatan fisiologis, psikologis, antropometriz, gizi dan klinis (kesehatan). Faktor-faktor tersebut tergabung dengan segala macam cara untuk mempengaruhi sifat tanggapan manusia dan mengubah system yang efektif. Timbulnya faktor-faktor tersebut disebabkan oleh kondisi manusia sebagai makhluk hidup dengan batasan-batasan biologis yang relatif sulit atau tidak mungkin diubah.

Suatu perusahaan atau suatu industri pada dasarnya dapat dianggap sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi atau suatu organisme sosial yang didalamnya terdapat kesinambungan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antara manusia yang ikut sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu (As'ad,1995). Wexley dan Yukl (1977) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau

jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan. Ahyari (1983) mengemukakan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Seperti ditambahkan oleh Mc Namara (Timpe, 1992) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pengalokasian sumber daya, karena merupakan kunci untuk mengubah prestasi kerja dan meningkatkan keseluruhan produktivitas karyawan.

Tenaga kerja dinilai produktivitas jika ia mampu menghasilkan menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga lainnya dalam jangka waktu yang sama. Lebih lanjut Ravianto (1986) mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Ditambahkan oleh Moekijat (1991) bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kebutuhan karyawan (*needs*) dan nilai hidup yang dianut karyawan (*value*) yang sifatnya relatif.

Sinungan (1997) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup mental patriotic yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu kualitas sumber daya manusia dan ketrampilan, barang, modal, teknologi serta sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan meningkatkan standar hidup manusia.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Ravianto, (1986) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ditambahkan oleh Tiffin dan McCormick (Djuji dan Setiasih, 2001) membagi lingkungan kerja menjadi dua, pertama lingkungan fisik, yaitu peralatan kerja, suhu atau situasi udara, penerangan, tata ruangan dan hal-hal lain yang terkait dengan lingkungan fisik. Kedua, psikososial yaitu norma-norma kelompok kerja, peran dan sikap pekerja, hubungan antara sesama

karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditambahkan oleh Gibson (1990) bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkat laku karyawan. Artinya bagaimana karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal didalamnya. Selanjutnya persepsi tersebut akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

Harapannya bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan? Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul: “ Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan “.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan
2. Sejauhmana tingkat produktivitas kerja pada subjek penelitian
3. Sejauhmana tingkat lingkungan kerja
4. Sejauhmana hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas
5. Hubungan antara aspek-aspek lingkungan kerja dengan produktivitas

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan PT. KAI DAOP IV Semarang

Memberikan masukan dalam usaha dan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dijadikan rujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Karyawan PT. KAI DAOP IV Semarang

Memberikan informasi dan menambah wawasan tentang lingkungan kerja dalam menciptakan peningkatan produktivitas, sehingga dapat lebih memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja yang diharapkan.

3. Bagi Personalia PT. KAI DAOP IV Semarang

Memberikan gambaran informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas, sehingga personalia dapat menyelesaikan berbagai

permasalahan yang terjadi di perusahaan sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

4. Bagi Fakultas Psikologi

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi.

5. Bagi ilmuwan psikologi

Memberikan informasi dan gambaran yang lebih luas kepada ilmuwan khususnya ilmuwan psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sehingga dapat dipakai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

6. Bagi peneliti sejenis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis, khususnya keterkaitan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.