

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang)**

SKRIPSI

Oleh :
LAILA MUTIA HARIANI
02410050



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
LAILA MUTIA HARIANI
NIM: 02410050

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang)**

SKRIPSI

Oleh:
LAILA MUTIA HARIANI
NIM: 02410050

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati P, M. Psi
NIP. 150 300 643

Tanggal 21 September 2007
Mengetahui
Dekan

Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang)**

SKRIPSI

Oleh:
LAILA MUTIA HARIANI
NIM: 02410050

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 23 Oktober 2007

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. H. Yahya, MA (Penguji Utama)

NIP. 150 246 404

2. Drs. Achmad Khudori Soleh, M. Ag (Kertua/Penguji)

NIP. 150 299 504

3. Endah Kurniawati P, M. Psi (Sekertaris/ Pembimbing/ Penguji)

NIP. 150 300 643

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Laila Mutia Hariani

NIM : 02410050

Fakultas : Psikologi

Judul : Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 21 September 2007
Yang Menyatakan,

Laila Mutia Hariani

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Q.S Al. Hasyr:18)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ayahanda H. Djuwaini, SH

Ibunda Hj. Faiqoh, SH

Kakak H. Lutfi Hardianto, S.Hi., SH., M.Hum

Adik Indra Kurniawan Budi Kusuma

&

*Buat seseorang yang selalu menyertai langkahku sebagai
penghormatan, penghargaan dan bukti kesetiaan*

Riza Novi Anggara Rianto, S.Kom

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala rasa syukur dan pujian hanya dipersembahkan ke hadirat Allah swt, yang tidak pernah berhenti melimpahkan berjuta-juta kenikmatan, taufik dan hidayah kepada hambaNya. Segala shalawat, salam dan berkah semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan seluruh umat Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga, sahabat-sahabat dan siapa saja yang selalu berusaha melaksanakan sunnahnya.

Penulisan Skripsi ini merupakan karya penulis yang dilakukan dengan semaksimal mungkin. Akan tetapi masih perlu adanya perbaikan dan pengembangan pada kegiatan berikutnya. Dalam kegiatan ini, banyak pihak yang terlibat di dalamnya, untuk itu penulis ingin menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Malang
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
3. Ibu Endah Kurniawati P, M. Psi selaku dosen pembimbing yang dengan rela meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan yang terbaik bagi penulisan skripsi ini.
4. Bapak Zainul Arifin, M. Ag yang telah memberikan masukan untuk penulisan kajian ke-Islaman dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi yang dengan ikhlas mendidik, membimbing dan telah mengajarkan tentang banyak hal kepada penulis selama proses belajar di kampus.

6. Bapak Gatot Hardjono, ST selaku Manager PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang yang telah memberikan izin buat penulis guna melakukan penelitian.
7. Ibu Mimin Mubayanah selaku Supervisor Administrasi Keuangan PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
8. Ayahanda H. Djuawaini, SH dan Ibunda Hj. Faiqoh, SH terima kasih atas segala pengorbanan, perhatian dan kasih sayang baik spirit maupun materi yang tak pernah bisa penulis balas hingga akhir zaman.
9. Kakakku H. Lutfi Hardianto, S. Hi., SH., M. Hum. Adik Indra Kurniawan Budi Kusuma yang senantiasa memberi motivasi tersendiri bagi penulis.
10. Riza Novi Anggara Rianto, S. Kom kehadiranmu telah memberikan warna dalam hidupku. Kesetiaan dan kejujuranlah yang bisa menyatukan kita sampai saat ini.
11. Achmad Zunnadhor, ST makasih atas pemberian buku Henry Simamora yang berguna bagi penulis buat penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tak kuasa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah swt membalas amal kebaikan kita. Amin . . .

Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Dan dengan segala kerendahan hati penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan yang bisa menyempurnakan penyusunan terhadap penulisan skripsi ini.

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI.....	9
A. PERSEPSI KARYAWAN	9
1. Pengertian Persepsi	9
2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	10
B. KONDISI LINGKUNGAN KERJA	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2. Teori-teori Psikologi Lingkungan	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Kondisi Lingkungan Kerja.....	17
4. Lingkungan Kerja dalam Islam	28

C. PRODUKTIVITAS KERJA	34
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	34
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	36
3. Faktor-faktor Penentu Peningkatan Produktivitas.....	37
4. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja	38
5. Sumber-sumber Produktivitas	40
6. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	42
7. Produktivitas Kerja dalam Islam	46
D. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA	55
E. HIPOTESIS	58
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	59
A. Rancangan Penelitian	59
B. Identifikasi Variabel	60
C. Definisi Operasional.....	61
D. Populasi dan Sampel Penelitian	63
E. Teknik Sampling	64
F. Metode Pengumpulan Data	65
G. Uji Coba Angket.....	70
H. Validitas dan Reliabilitas	71
I. Teknik Analisa Data.....	72
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	76
1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang.....	76
2. Profil Perusahaan PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang	79
3. Budaya Perusahaan	82
4. Peran dan Tujuan PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang	84
5. Lokasi PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang.....	85

6. Struktur Kerja PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang.....	86
B. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	87
C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	87
D. PAPARAN DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN.....	90
E. PEMBAHASAN	94
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	 99
A. KESIMPULAN	99
B. SARAN	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

TABEL 1	Iluminasi Patokan Baku yang direkomendasikan IES untuk beberapa Situasi dan Tugas	18
TABEL 2	Efek Psikologis Warna	21
TABEL 3	Skal Intensitas Kebisingan	24
TABEL 4	Lingkungan Kerja dalam Islam	29
TABEL 5	Produktivitas Kerja dalam Islam	48
TABEL 6	Definisi Operasional.....	63
TABEL 7	Blue Print Kondisi Lingkungan Kerja.....	66
TABEL 8	Hasil Uji Validitas Kondisi Lingkungan Kerja	88
TABEL 9	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	88
TABEL 10	Uji Reliabilitas Variabel Kondisi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	89
TABEL 11	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Kondisi Lingkungan Kerja	90
TABEL 12	Proporsi Tingkat Kondisi Lingkungan Kerja	91
TABEL 13	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Produktivitas Kerja	92
TABEL 14	Proporsi Tingkat Produktivitas Kerja.....	92
TABEL 15	Korelasi antara Kondisi Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	93

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 Lingkungan dan Produktivitas.....	2
GAMBAR 2 Skema Model Stres yang diadaptasi dari Selye dan Lazarus	12
GAMBAR 3 Skema Proses Perwujudan Budaya Perusahaan PLN.....	82
GAMBAR 4 Dimensi Karakter Potensi Insani	82
GAMBAR 5 Lokasi PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang	85
GAMBAR 6 Struktur Kerja PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang	86
GAMBAR 7 Jenis Kelamin Responden	87



ABSTRAK

Hariani, Laila Mutia. 2007. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Pembimbing: Endah Kurniawati P, M. Psi

Kata Kunci: Kondisi Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja memiliki tiga indikator yaitu kebisingan, temperatur udara dan sirkulasi udara. Sedangkan produktivitas kerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu perusahaan yang menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan sumberdaya yang digunakan. Adapun indikatornya adalah kecakapan, inisiatif, disiplin, kehadiran/absensi, tanggung jawab dan laporan hasil kerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel. Adapun dua variabel tersebut adalah, variabel bebas: kondisi lingkungan kerja; variabel terikat: produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (non-eksperimen). Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang. Dengan seluruh populasi berjumlah 32 karyawan sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi. Teknik yang digunakan adalah teknik *total random sampling*. Dan data pendukung dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket, sedang analisa data menggunakan analisa *Korelasi Product Moment* Karl Pearson

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa kondisi lingkungan kerja tinggi dengan prosentase 12,5% atau 4 orang, 75% atau 24 orang dengan kategori kondisi lingkungan kerja sedang, 12,5% atau 4 orang kategori kondisi lingkungan kerja rendah. Sedangkan untuk produktivitas kerja tinggi dengan prosentase 21,88% atau 7 orang, produktivitas kerja sedang 62,5% atau 20 orang, 15,62% atau 5 orang dengan produktivitas rendah.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan analisa *Korelasi Product Moment Karl Pearson* didapat korelasi antar variabel dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikansi 5% dengan subjek 32 orang diketahui r tabel 0,349 dan r_{xy} 0,746 sehingga $r_{xy} < r_{tabel}$ berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima. Selain itu dari hasil penelitian ini diketahui secara umum tingkat kondisi lingkungan kerja adalah 75% kategori sedang dan tingkat produktivitas kerja karyawan 62,5% kategori sedang. Dari hasil r_{xy} 0,746 maka diketahui koefisien determinannya (r^2) = 0,746 = 0,557 atau sumbangan efektif 55,7% pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

Hariani, Laila Mutia, 2007. The Correlation between Employee's Perceptions about the Condition of Work's Environment to Work's Productivity at PT. PLN (Persero) Unit Service Blimbing Malang. Thesis, The Faculty of Pshchology State Islamic University Malang.

Advisor : Endah Kurniawati P, M. Psi

Key word : The Condition of Work's environment, Work's Productivity.

The condition of work's enfronment is everything around employees and it can influence in doing their duties. The condition of work's enfronment has three indicators, there are noise, air temperature and air circulation. While work's productivity is job's result which is obtained by a company which resulting more and better quality with the same effort.

The research problems in this research are first, how the level of work's environment, second, how the level of work's productivity and the third, how the level of employee's perception about the environment condition to work's productivity.

The objective of this research is to know there is a correlation between two variables or not. Two variables are free variable; there is the condition of work's environment, bound variable, there is work's productivity. The research method of this research is quantitative (no experiment). This research is done at PT. PLN (Persero) Unit Service Blimbing Malang. The population of this research is 32 employees, therefore this research become population research. The technique use in this reseach is total rondom sampling. And the supported data is obtained though interview and documentation. While the technique of gathered data on work's environment scale use questionnaire and work's productivity scale use data from the result of work's employees at PT. PLN (Persero) Unit Service Blimbing Malang. While the data analysis use correlation product moment karl pearson analysis.

Based on the result and discussion, are obtained that high work's condition with 12,5% or 4 people, 68, 75% or 22 people with medium category, 18,75% or 6 people on low category. For high work's productivity with 18,75% or 6 people, while on medium 65,62% or 21 people, 16,62% or 5 people with low productivity.

Based on hypohesis test by using correlation product moment karl pearson analysis can be found that there is correlation between variables 0,000 on 5% significant with 32 subjects it is known r_{table} 0,349 and r_{xy} 0,720 so $r_{xy} < r_{table}$ mean that the hypothesis can be received. In addition the result of this research is known the condition level of work's environment generally, there are 68,75% on medium category an the level of work's employee produvtivity 65,62% on medium category. The result or r_{xy} 0,720, therefore it is known that coefficient determination (r^2) = $0,720 = 0, 518$ or effective on 51,8% correlation between employee's perception about the condition of work's environment to work's produvtivity variable.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Memasuki era perdagangan bebas, setiap perusahaan dituntut untuk dapat selalu meningkatkan daya saingnya agar bisa tangguh menghadapi persaingan. Dalam kaitan inilah, diperlukan kemampuan pengelolaan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif agar dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Untuk menumbuhkan wawasan bagaimana seharusnya pengelolaan perusahaan itu dilakukan dengan baik, terutama skala kecil dan menengah antara lain melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat meningkat apabila kondisi dan suasana kerja mendukung. Oleh karena itu guna mempelajari sebab-sebab rendahnya produktivitas tenaga kerja dan upaya perbaikannya sehingga produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal, maka diperlukan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Pada kondisi kerja yang aman dan sehat, yaitu kondisi dimana lingkungan kerja dapat ditangani secara benar, pekerja dapat diharapkan untuk bekerja normal baik fisik maupun mental, sehingga perusahaan akan lebih mudah melaksanakan berbagai rencana peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya pada tingkat pengelolaan kualitas lingkungan kerja yang rendah atau asal-asalan, peluang tercapainya target-target dalam perencanaan produktivitas kerja secara otomatis juga akan menjadi lebih kecil. Lebih jauh lagi, rendahnya kualitas

lingkungan kerja tersebut secara fisik dan mental akan menimbulkan tekanan-tekanan nonproduktif pada pekerja sehingga banyak muncul kejadian yang mengganggu aktivitas pekerja berupa kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dampaknya akan merugikan pekerja secara individual, kelompok dan bahkan hingga tingkat perusahaan.¹ Berikut gambar tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja:

GAMBAR 1
Lingkungan dan Produktivitas



Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pekerja agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.²

Apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan maka banyak faktor-faktor yang terlibat dan mempengaruhi keberhasilan pekerjaan itu. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi manusia tersebut dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok faktor-faktor individual dan kelompok faktor-faktor situasional. Faktor-faktor individual adalah faktor yang mempengaruhi kerja seseorang yang berasal dari diri orang itu sendiri. Faktor-faktor ini sering kali sudah ada di dalam diri pekerja, misalnya usia, motivasi, pendidikan,

¹ Sihar Tigor Benjamin Tambunan, *Kebisingan di Tempat Kerja* (yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm. 2.

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 75.

pengalaman, jenis kelamin dan sebagainya. Kecuali pada pendidikan dan pengalaman, maka umumnya faktor-faktor dari dalam diri tersebut susah diubah. Faktor-faktor situasional sendiri adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yang berasal dari luar diri pekerja. Faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya dapat diatur dan diubah. Contoh faktor-faktor tersebut misalnya kondisi mesin, kondisi peralatan, dan karakteristik lingkungan.³

Kemajuan teknologi ternyata banyak menimbulkan masalah-masalah seperti di antaranya yang dikatakan sebagai polusi, di mana keadaan ini tidak terjadi di masa lampau. Salah satu polusi yang perlu diatasi ialah kebisingan, yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita terutama dalam jangka panjang bunyi-bunyian tersebut dapat mengganggu ketenangan pekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.⁴

Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar. Orang merasa kebisingan oleh banyaknya suara yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, suara mesin, kerasnya suara radio, tv, kaset rekorder, dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah dan gelisah.⁵ Di negara maju sekali pun telah terbukti bahwa kebisingan merupakan salah satu bahaya kerja yang sangat potensial bagi individual pekerja maupun produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga diperlukan penanganan yang serius terhadapnya. Dalam hal ini Peneliti mengadakan wawancara pada Ibu Mimin Mubayanah selaku supervisor keuangan, beliau merasa terganggu saat

³ Madyana, *Analisis Perancangan Kerja dan Ergonomi*, (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 1996), hlm. 1.

⁴ Josina Judiari, *Ergonomi*, (Hand Out, 2001), hlm 39.

⁵ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001) hlm. 141.

pukul 09.30-11.30 karena secara khusus dibuka buat pelanggan yang komplain, konsentrasinya sangat terganggu terlebih tugas beliau sebagai supervisor keuangan yang setiap harinya harus secara teliti melaporkan keuangan dari pelanggan yang membayar rekening listrik karena tidak jarang pelanggan meluapkan amarahnya sampai terdengar ke ruang kerja lainnya. Ini disebabkan ruang kerja tiap asman (asisten manager) tidak dibatasi dengan penyekat, di samping itu sempitnya ruang kantor juga membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya.⁶ Lain halnya dengan Bapak Sugeng Adi beliau merasa kurang nyaman dengan kondisi ruang kerjanya yang bersebelahan dengan toilet, dalam melakukan aktivitasnya beliau sering pindah ke ruang kerja lainnya agar merasa lebih nyaman.⁷

Berada dalam *high noise areas* dapat mengakibatkan gangguan atau kerusakan pendengaran pada pekerja. Gangguan pendengaran secara permanen dapat juga disebabkan karena pekerja terlalu sering dalam periode waktu yang cukup lama di dalam situasi kerja yang bising, walaupun mungkin intensitasnya tidak terlalu besar. Oleh karena itu kebisingan di tempat kerja harus ditangani secara benar dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip manajemen bahaya di tempat kerja yang mana akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.⁸

Tingkat-tingkat kerasnya suara atau bunyi tertentu dapat merupakan ancaman bagi pendengaran. Tingkat-tingkat desibel tertentu dapat menimbulkan hilangnya pendengaran secara sementara, dapat pula menimbulkan hilangnya

⁶ Wawancara pada tanggal 24 Mei 2007.

⁷ *ibid.*

⁸ Sihar Tigor Benjamin Tambunan, *op-cit.*, hlm. 10.

pendengaran secara permanen. Seorang pekerja yang sehari-hari mendengar bunyi pada tingkat 80 desibel ke atas untuk jangka waktu yang lama pasti akan menderita kehilangan pendengaran tertentu. Dalam jangka waktu pendek, bunyi dengan tingkat desibel 100 dan 125, orang dapat mengalami tuna rungu sementara. Jika dalam waktu yang singkat mendengar bunyi dengan tingkat desibel 150 ke atas, orang dapat menjadi tuna rungu secara permanen.⁹

Di samping itu temperatur udara di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing juga kurang diperhatikan, terkadang temperatur udara terlalu panas yang mana keberadaan AC kurang dipergunakan secara optimal. Tichauer telah menyelidiki pengaruh temperatur terhadap produktivitas para pekerja penenun kapas, yang menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada kondisi antara 75-80° F (24-27° C).¹⁰

Apabila temperatur udara lebih rendah dari 17° C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh akibat penguapan. Sebaliknya apabila temperatur udara terlampau panas dibandingkan temperatur normal tubuh, maka tubuh akan menerima panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan dirinya melalui sistem penguapannya. Ini menyebabkan temperatur tubuh menjadi ikut naik dengan lebih tingginya temperatur udara. Sebagaimana kita ketahui dan rasakan bahwa temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan

⁹ Ashar Sunyoto Munandar, *op-cit.*, hlm. 143.

¹⁰ Josina Judiari, *op-cit.*, hlm. 35

temperatur udara yang terlampau panas mengakibatkan cepat timbulnya kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.¹¹

Penelitian di Amerika Serikat tentang pengaruh dari kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantornya terdiri dari ruangan yang luas sekali, tidak ada dinding-dinding (sekat) semua karyawan dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan-satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon pendek dan tanaman, kaca jendela yang rendah, lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam mini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Di samping itu keterbukaan menunjang timbulnya keikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan utama tentang kantor-kantor pemandangan alam mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan untuk berkonsentrasi.¹²

Lingkungan kerja sendiri mempunyai artian penting dalam peningkatan produktivitas, dengan adanya lingkungan kerja yang lestari dan manusiawi merupakan faktor pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang jelek yang melebihi toleransi manusia untuk menghadapinya tidak saja akan menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga merupakan penyebab dari berbagai penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja, pencemaran lingkungan, dan bahkan kematian.

¹¹ Josina Judiari, *op-cit.*, hlm. 35.

¹² Ashar Sunyoto Munandar, *op-cit.*, hlm. 135.

Oleh sebab itu peneliti mengambil judul **“Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana tingkat kondisi lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing?
3. Bagaimana tingkat persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kondisi lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing.

3. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini untuk mengembangkan atau menambah konsep-konsep atau teori-teori yang mendukung dalam perkembangan psikologi industri, khususnya mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan baik bagi penulis maupun peneliti lain yang dijadikan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

- b. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Dari informasi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PERSEPSI KARYAWAN

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indera. Karena itu proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses yang mendahului terjadinya persepsi. Persepsi juga merupakan pengalaman atau objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan.¹³ Dari dua definisi tentang persepsi di atas ada beberapa kata kunci yang bisa diperoleh yaitu adanya objek atau stimulus yang ditangkap oleh indera dan adanya interpretasi terhadap stimulus yang dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor lain yang mempengaruhi dalam proses persepsi, yaitu faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu akan berlangsung, dan ini merupakan faktor eksternal. Stimulus dan lingkungan sebagai faktor eksternal dan individu sebagai faktor internal saling berinteraksi dalam individu mengadakan persepsi.¹⁴ Stimulus harus cukup kuat dan melampaui ambang stimulus, yaitu kekuatan stimulus yang minimal tetapi dapat dipersepsi oleh

¹³ Bimi Walgito, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hlm. 45.

¹⁴ *ibid*, hlm. 46.

individu. Stimulus yang kurang jelas berpengaruh dalam ketepatan persepsi. Lingkungan atau situasi yang melatarbelakangi stimulus akan berpengaruh dalam persepsi, apalagi bila objek persepsi yaitu manusia. Objek dan lingkungan yang melatarbelakanginya merupakan kesatuan yang sulit untuk dipisahkan.¹⁵ Pendapat lain mengatakan faktor yang mempengaruhi persepsi digolongkan menjadi dua yaitu, faktor fungsional yaitu faktor psikis misalnya emosi, kultur, keadaan fisik yang mempengaruhi misalnya rasa lapar. Kedua, faktor struktural yaitu faktor stimulus ini lebih tepat sebagai faktor yang ada pada stimulus misalnya kedalaman, tekstur dan lain-lain.¹⁶

B. KONDISI LINGKUNGAN KERJA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu di antaranya adalah lingkungan kerja. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk di dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan antara lain pewarnaan, sirkulasi udara, temperatur udara, penerangan, musik dan kebisingan.¹⁷

Manusia dalam segala aktivitasnya, baik sebagai subjek maupun objek dari proses pembangunan dan industrialisasi merupakan sumber penyebab utama terjadinya kerusakan lingkungan. Mengingat ancaman-ancaman lingkungan

¹⁵ *Ibid*, hlm. 47.

¹⁶ Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 36.

¹⁷ Anima, *Indonesia Psychological Journal* (2001), hlm. 291.

sebagai akibat rusaknya lingkungan bagi manusia sangat tinggi, perlu dibina dan ditumbuh kembangkan kesadaran dan kepedulian manusia terhadap lingkungan. Salah satu cara untuk memecahkan masalah lingkungan yaitu dengan cara memiliki pengetahuan yang luas mengenai hubungan antara perilaku manusia dan lingkungannya, serta informasi yang penting tentang model-model perilaku, baik secara teoritis maupun praktis. Oleh karena itu peranan psikologi lingkungan juga sangat penting untuk memberikan tekanan kepada masalah-masalah yang bersifat psikologis dan teoritis. Psikologi lingkungan sendiri mempunyai artian sebuah disiplin yang mempertahankan hubungan antara perilaku manusia dengan lingkungan fisiknya.¹⁸

2. Teori –Teori dalam Psikologi Lingkungan

a. Teori Stres Lingkungan (*Enviromental Stress Theory*)

Teori stres lingkungan pada dasarnya merupakan aplikasi teori stres dalam lingkungan. Berdasarkan model *input-process-output*, maka ada 3 pendekatan dalam stres yaitu stres sebagai *stressor*, stres sebagai respon atau reaksi, dan stres sebagai proses. Oleh karenanya stres terdiri atas 3 komponen yaitu *stressor*, proses, dan respon. *Stressor* merupakan sumber atau stimulus yang mengancam kesejahteraan seseorang, misalnya suara bising, panas atau kepadatan tinggi. Respon stres adalah reaksi yang melibatkan komponen emosional, pikiran, fisiologis, dan perilaku. Proses merupakan proses transaksi antara *stressor* dengan kapasitas diri. Oleh karenanya istilah stres tidak hanya merujuk pada sumber stres,

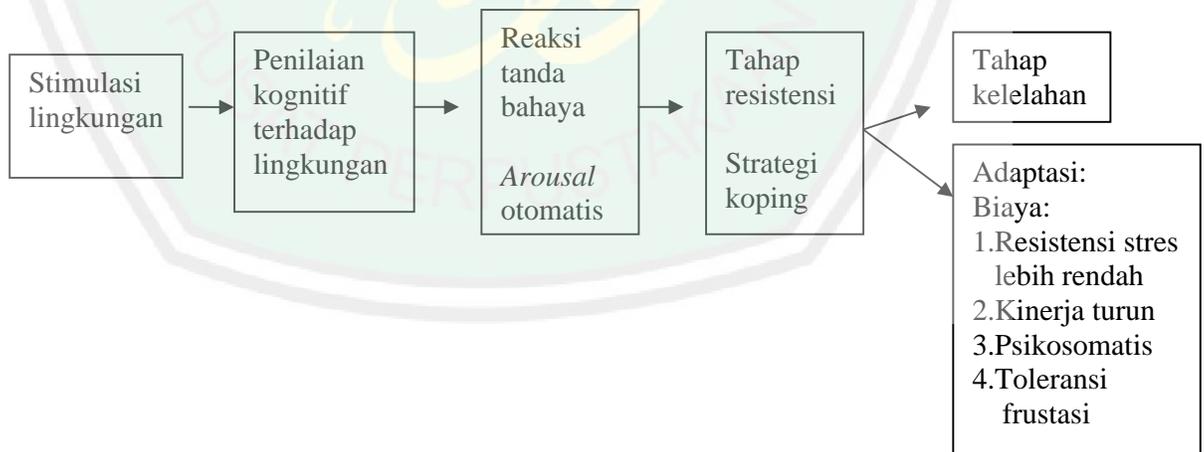
¹⁸ Oman Sukmana, *dasar-dasar Psikologi Lingkungan*, (Malang: UMM, 2003), hlm 5.

respon terhadap sumber stres saja, tetapi keterkaitan antara ketiganya. Artinya ada transaksi antara sumber stres dengan kapasitas diri untuk menentukan reaksi stres. Jika sumber stres lebih besar daripada kapasitas diri maka stres negatif akan muncul, sebaliknya jika sumber tekanan sama dengan atau kurang sedikit dari kapasitas diri maka stres positif akan muncul. Dalam kaitannya dengan stres lingkungan, ada transaksi antara karakteristik lingkungan dengan karakteristik individu yang menentukan apakah situasi yang menekan tersebut menimbulkan stres atau tidak. Udara panas bagi sebagian orang menurunkan produktivitas kerja, tetapi bagi orang lain yang terbiasa di daerah gurun, udara panas tidak menghambat produktivitas kerja.¹⁹

Sintesa antara pendekatan stres fisiologis dari Hans Selye dan pendekatan psikologis dari Lazarus, yang terlihat dalam gambar berikut ini:

GAMBAR 2

Skema Model Stres yang diadaptasi dari Selye dan Lazarus



¹⁹ Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm. 32.

Ada tiga tahap stres dari Hans Selye yaitu tahap reaksi tanda bahaya, resistensi, dan tahap kelelahan. Tahap reaksi tanda bahaya adalah tahap di mana tubuh secara otomatis menerima tanda-tanda bahaya yang disampaikan indra. Tubuh siap menerima ancaman atau menghindar terlihat dari otot menegang, keringat keluar, sekresi adrenalin meningkat, jantung berdebar karena darah dipompa lebih kuat sehingga tekanan darah meningkat. Tahap resistensi atau proses stres. Proses stres tidak hanya bersifat otomatis hubungan antara stimulus-respon, tetapi dalam proses di sini telah muncul peran-peran kognisi. Model psikologis menekankan peran interpretasi dari *stressor* yaitu penilaian kognitif apakah stimulus tersebut mengancam atau membahayakan. Proses penilaian terdiri atas 2 yaitu penilaian primer dan sekunder. Penilaian primer merupakan evaluasi situasi apakah sebagai sesuatu yang mengancam, membahayakan ataukah menantang. Penilaian sekunder merupakan evaluasi terhadap sumber daya dimiliki, baik dalam arti fisik, psikis, sosial, maupun materi. Proses penilaian primer dan sekunder akan menentukan strategi koping. Strategi koping dapat diklasifikasikan dalam *direct action* (pencarian informasi, menarik diri, atau mencoba menghentikan *stressor*) atau bersifat *palliatif* yaitu menggunakan pendekatan psikologis (meditasi, menilai ulang situasi). Jika respon koping tidak adekuat mengatasi *stressor*, padahal semua energi telah dikerahkan, orang akan masuk fase ketiga yaitu tahap kelelahan. Tetapi jika orang sukses, maka orang dikatakan mampu melakukan adaptasi. Dalam proses adaptasi tersebut memang mengeluarkan biaya dan sekaligus memetik manfaat.²⁰

²⁰ Avin Fadilla Helmi, *Beberapa Teori Psikologi Lingkungan*

b. Teori Hambatan Perilaku (*Behaviour Constraints Theory*).

Premis dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan, mendorong terjadinya *arousal* atau hambatan dalam kapasitas pemrosesan informasi. Akibatnya orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang berlangsung. Perasaan kehilangan kontrol merupakan langkah awal dari teori kendala perilaku.²¹

Ada beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana yang bising, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan atau angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat rumah bernuansa ramah lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan dalam hal ini orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan. Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan akan lebih membantu keberhasilan adaptasi.²²

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman adalah bagaimana "seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Dinamika psikologis dari privasi merupakan proses sosial antara privasi, teritorial, dan ruang personal. Privasi yang optimal terjadi ketika privasi yang dibutuhkan sama dengan privasi yang dirasakan. Privasi yang terlalu besar menyebabkan orang merasa terasing,

(<http://www.psikologilingkungan.com>, diakses 21 Juni 2007).

²¹ Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm. 46.

²² *Ibid*, hlm. 47.

sebaliknya terlalu banyak orang lain yang tidak diharapkan, perasaan kesesakan (*crowding*) akan muncul sehingga orang merasa privasinya terganggu”.²³

Ruang personal adalah ruang di sekeliling individu, yang selalu di bawa kemana saja orang pergi, dan orang akan merasa terganggu jika ruang tersebut diinterferensi. Artinya kebutuhan terhadap ruang personal terjadi ketika orang lain hadir. Ketidakhadiran orang lain, kebutuhan tersebut tidak muncul. Ruang personal ini lebih merupakan proses belajar atau sosialisasi dari orang tua. Seringkali mengingatkan anaknya untuk tidak mendekati orang asing dan lebih dekat ke orang tua terutama ibu. Anak mempelajari aturan-aturan bagaimana harus mengambil jarak dengan orang yang sudah dikenal dan orang yang belum dikenalnya. Oleh karenanya pengambilan jarak yang tepat ketika berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan ruang personal diri dari orang lain. Fungsi ruang personal adalah untuk mendapatkan kenyamanan, melindungi diri, dan merupakan sarana komunikasi.²⁴

c. Teori Beban Lingkungan (*Environment Load Theory*)

Premis dasar teori ini adalah manusia mempunyai kapasitas yang terbatas dalam pemrosesan informasi. Ada 4 asumsi dasar teori ini yaitu:

- 1) Manusia mempunyai kapasitas terbatas dalam pemrosesan informasi.
- 2) Ketika stimulus lingkungan melebihi kapasitas pemrosesan informasi, proses perhatian tidak akan dilakukan secara optimal.

²³ *Ibid*, hlm. 47.

²⁴ Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm 47.

3) Ketika stimulus sedang berlangsung, dibutuhkan respon adaptif. Artinya signifikansi stimulus akan dievaluasi melalui proses pemantauan dan keputusan dibuat atas dasar respon pengatasan masalah. Jika stimulus yang merupakan stimulus yang dapat diprediksikan dan dapat dikontrol, stimulus tersebut semakin mempunyai makna untuk diproses lebih lanjut. Tetapi jika stimulus yang masuk merupakan stimulus yang tidak dapat diprediksikan atau tidak dapat dikontrol, perhatian kecil atau mungkin pengabaian perhatian akan dilakukan. Akibatnya pemrosesan informasi tidak akan berlangsung.

4) Jumlah perhatian yang diberikan seseorang tidak konstan sepanjang waktu, tetapi sesuai dengan kebutuhan.²⁵

Perilaku yang akan muncul sebagai akibat dari kelebihan informasi, tergantung pada rangsang mana yang mendapat perhatian kuat dan rangsang mana yang diabaikan. Secara umum rangsang yang penting akan memperoleh perhatian yang cukup besar dari individu sedangkan rangsang yang kurang penting akan diabaikan (tidak mendapat perhatian). Apabila rangsang yang dianggap kurang penting tersebut mempengaruhi kepentingan (tugas) utama individu, maka proses mengabaikan terhadap rangsang tersebut akan mempertinggi penampilan (tampilan kerja). Apabila Suatu pekerjaan memerlukan perhatian yang besar, misalnya dua pekerjaan dilakukan dalam waktu yang sama. Maka tampilan pada tugas yang dianggap kurang penting akan semakin memburuk. Contoh misalnya, seorang mahasiswa sedang mengetik di komputer sendirian dalam sebuah kamar

²⁵ Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm 41.

sambil mendengarkan radio, dan ada orang lain yang mengajak ngobrol, maka kesalahan mengetik akan banyak dilakukan pada saat mahasiswa tersebut melakukan kegiatan mengetik sambil mendengarkan radio, dan juga mendengarkan obrolan orang lain.²⁶

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Kondisi Lingkungan Kerja

a. Iluminasi (Penerangan)

Bekerja dalam ruang yang terang akan berbeda dengan bekerja dalam ruang yang remang-remang cahayanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah: kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan.²⁷

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan, perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam seperti para pramugari melayani para penumpang di pesawat terbang. *Illuminating Engineering Society* merekomendasikan patokan baku iluminasi untuk berbagai macam situasi dan tugas sebagaimana dapat dibaca pada tabel berikut.²⁸

²⁶ *Ibid*, hlm. 42.

²⁷ Ashar Sunyoto Munandar, *op-cit.*, hlm. 135.

²⁸ *Ibid*, hlm. 135-136.

TABEL 1

Situasi atau Tugas	Iluminasi yang Direkomendasikan (dalam satuan lilin)
Perakitan:	
Kasar mudah melihat	30
Kasar sulit melihat	50
Medium	100
Halus	500
Sangat halus	1000

Faktor lain dari iluminasi ialah distribusi cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberikan cahaya penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya daripada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Pada daerah yang terang pupil mata mengecil. Kalau melihat sekeliling yang lebih gelap (hal yang wajar dilakukan) pupil mata membesar. Kegiatan pupil mata ini yang menyebabkan timbulnya kelelahan mata. Karena itu jika kita sedang bekerja dengan menggunakan lampu meja kerja, seyogianya lampu kamar (yang dipasang dilangit-langit) juga dinyalakan.²⁹

Sinar menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata (*eyestrain*). Sinar dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh sumber cahayanya atau oleh bidang-bidang yang memiliki pemantulan sinar yang tinggi.

²⁹ *Ibid*, hlm. 136.

Kajian dalam kondisi laboratorium menunjukkan bahwa silau menimbulkan peningkatan kesalahan dalam kerja rinci selama waktu 20 menit. Selain ketegangan mata, silau juga dapat mengaburkan pandangan. Dapat kita rasakan misalnya pada malam hari jika menghadapi mobil yang menyalakan lampu terangnya. Silau di tempat kerja dapat diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung atau diletakkan di luar bidang pandangan kerja. Cara yang lain ialah dengan memberi semacam kelep topi (*visor*) atau pelindung mata (*eyeshades*).³⁰

b. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja. Namun pandangan di atas tidak ditunjang oleh hasil-hasil penelitian. Hal ini tidaklah berarti bahwa warna tidak mempunyai makna dalam pekerjaan. Warna dapat digunakan sebagai:

1. Alat sandi atau *coding device* sebagai pencipta kontras warna. Misalnya alat pemadam kebakaran berwarna merah, peralatan pertolongan pertama berwarna hijau. Untuk bagian-bagian yang kecil pada mesin tetapi penting

³⁰ *Ibid*, hlm. 137.

dapat digunakan warna-warna kuat, sehingga kontras warna yang ada memudahkan penglihatan.

2. Upaya menghindari timbulnya ketegangan mata. Warna berbeda dalam kemampuan pantulan cahayanya. Dinding yang putih memantulkan cahaya lebih banyak daripada dinding dengan warna yang gelap. Suyatno (1985, dalam Munandar, 140:2001) menganjurkan untuk memperhatikan keserasian dalam penggunaan warna pada bidang-bidang yang luas (dinding ruangan kerja) dengan bidang-bidang yang lebih sempit (meja tulis, kursi dan lain-lain).
3. Alat untuk menciptakan ilusi tentang besarnya dan suhunya ruangan kerja yang memiliki efek psikologis. Ruangan kerja yang dicat dengan warna gelap menyebabkan ruangan terasa menjadi lebih sempit dan tertutup daripada yang sebenarnya. Sebaliknya dinding-dinding yang berwarna muda dan terang memberikan rasa ruangan yang lebih luas dan terbuka. Warna gelap pada umumnya bersifat menekan dan mengarah pada kotoran, sedangkan warna yang pucat cerah memeratakan pantulan cahaya, dan merangsang kearah kebersihan. Tabel 2 merupakan tabel tentang efek psikologis dari warna.³¹

³¹ *Ibid*, hlm. 141.

TABEL 2

Efek Psikologis Warna

Warna	Efek Jarak	Efek Suhu	Efek Psikis
Biru	Jauh	Sejuk	Menenangkan
Hijau	Jauh	Sangat sejuk	Sangat menenangkan sampai netral
Merah	Dekat	Panas	Sangat Mengusik
Oranye	Sangat dekat	Sangat panas	Merangsang
Kuning	Dekat	Sangat panas	Merangsang
Kuning	Dekat	Sangat panas	Merangsang
Coklat	Sangat dekat netral	Merangsang	
Lembayung	Sangat dekat sejuk	Agresif	Melesukan

c. Bising (Noise)

Lingkungan di sekitar manusia penuh dengan gelombang-gelombang suara. Sebagian adalah suara-suara alamiah seperti suara angin mendesir, gemericik air, atau kokok ayam. Sebagian lagi adalah suara-suara buatan seperti bunyi mesin mobil, pabrik, alat musik, atau pukulan palu kedinding.³²

Selama gelombang-gelombang suara itu tidak dirasakan mengganggu manusia maka namanya adalah bunyi (*voice*) atau suara (*sound*). Jika gelombang-gelombang suara itu dirasakan sebagai gangguan maka namanya bising atau berisik (*noise*). Dengan demikian, bising dapat didefinisikan secara sederhana, yaitu bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki. Karena bising itu tidak dikehendaki, sifatnya adalah subjektif dan psikologik. Subjektif karena sangat

³² Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Lingkungan*, (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm. 93.

bergantung pada orang yang bersangkutan. Misalnya suara musik *rock* untuk seorang anak remaja adalah bunyi yang menyenangkan. Namun untuk ibunya merupakan bising yang mengganggu. Karena sifatnya yang mengganggu itu, secara psikologik bising adalah penimbul stres (*stressor*).³³

1. Aspek fisiologik

Pada orang-orang yang mendengar bising pada tingkat 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata. Penyempitan dari pembuluh darah tetap berlangsung beberapa waktu setelah tidak ada bising lagi dan mengubah persediaan darah untuk seluruh tubuh. Satu paparan (*exposure*) yang bersinambung terhadap bising yang keras dapat meningkatkan tekanan darah dan dapat ikut mengakibatkan sakit jantung. Bising yang keras juga meningkatkan ketegangan otot.

2. Aspek Psikologik

Ada 3 faktor yang menyebabkan sebuah suara secara psikologik dianggap sebagai bising, yaitu volume (dB atau phone), perkiraan dan pengendalian.³⁴

Dari faktor volume jelas bahwa suara yang makin keras akan dirasakan makin mengganggu. Suara-suara dalam ruang perpustakaan yang tenang (35 dB) tentunya sama sekali tidak dirasakan sebagai gangguan. Namun suara kendaraan di jalan raya dari jarak 17 m (70 dB) sudah mulai mengganggu pembicaraan melalui telepon. Jika kita sedang bicara dengan orang lain, gangguan bising itu

³³ *Ibid*, hlm. 92-93.

³⁴ *Ibid*, hlm. 94.

menyebabkan kita tidak bisa mendengar suara lawan bicara kita sehingga menimbulkan stres.³⁵

Kalau suara bising itu dapat diperkirakan datangnya atau berbunyi secara teratur, kesan gangguan yang ditimbulkan akan lebih kecil daripada jika suara itu datang tiba-tiba atau tidak teratur. Suara AC atau kipas angin misalnya, jika berbunyi terus-menerus tidak dirasakan sebagai bising. Akan tetapi jika suara-suara itu tiba-tiba berhenti dan tiba-tiba berbunyi lagi secara tak beraturan akan timbul kesan bising. Lain halnya jika suara itu bisa kita kendalikan sendiri. Faktor pengendalian erat hubungannya dengan faktor perkiraan. Jika kita membunyikan kaset musik *rock*, kita sendiri tidak merasa bising karena kita bisa mengatur sekehendak hati. Namun buat tetangga kita yang tidak bisa langsung mengendalikan suara-suara itu, bunyi itu akan dianggap sebagai bising.³⁶

Adapun satuan dasar untuk mengukur kebisingan adalah desibel (dB) yang secara teknis mengukur tingkat-tingkat tekanan suara. Berikut ini ditunjukkan skala intensitas yang biasa terjadi disuatu tempat atau akibat suatu alat atau keadaan:³⁷

³⁵ *Ibid*, hlm. 94-95.

³⁶ *Ibid*, hlm. 95.

³⁷ Ashar Sunyoto Munandar, *op-cit.*, hlm. 141.

TABEL 3
Skala Intensitas Kebisingan

Sumber Bising	Tingkat Desibel
Dering terlepon pada jarak 2 m	75
Mesin ketik pada jarak 2 m	70
Kantor gaduh	70
Kantor umumnya	50
Jalan pada umumnya	70
Percakapan kuat	50
Percakapan	30
Berbisik	10

d. Musik dalam Bekerja

Sejak tahun 1940-an banyak perusahaan di Amerika Serikat mulai memperdengarkan musik yang mengiringi, sebagai latar belakang para karyawan bekerja. Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, tidak banyak absen, dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.³⁸

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Musik menjadi suara yang bising dan mengganggu. Bayangkan saja pengaruh musik pada para pekerja yang bekerja pada perakitan ban berjalan dan pada tenaga kerja yang bekerja sebagai pengendali lalu lintas udara (*air traffic controller*) pada bandar udara yang ramai lalu lintas udaranya.

³⁸ *Ibid*, hlm. 145.

Pada yang pertama mungkin musik mempunyai pengaruh yang menyenangkan, sedangkan pada yang terakhir musik akan sangat mengganggu konsentrasi.³⁹

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa musik pengiring kerja harus dipandu oleh pertimbangan sebagai berikut :

1. Musik dalam bekerja harus menciptakan suasana akustik yang menghasilkan efek menguntungkan pada pikiran.
2. Musik akan bernilai sekali pada pekerja tangan pada pekerjaan repetitif dan pekerjaan lain yang hanya memerlukan sedikit kegiatan mental.
3. Musik tidak akan bernilai tinggi jika ada suara atau bunyi lain yang cukup keras.
4. Musik bernada meriah diperdengarkan secara singkat pada awal hari, permulaan kerja, untuk membangkitkan gairah, diperdengarkan juga pada akhir hari, dan empat kali masing-masing selama setengah jam diperdengarkan musik ringan di tengah hari.
5. Tempo musik jangan terlalu lambat (*slow*) tetapi juga jangan terlalu cepat. Irama yang lambat bisa menidurkan sedang irama yang cepat bisa mengganggu dan menciptakan ketergesaan.⁴⁰

e. Suhu (Temperature)

Suhu lingkungan bervariasi dari panas terik di daerah katulistiwa sampai di bawah titik beku di kutub. Variasi ini disebabkan oleh faktor-faktor alamiah maupun faktor-faktor buatan manusia. Di daerah perkotaan misalnya, suhu udara

³⁹ *Ibid*, hlm. 145.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 146-147.

bisa lebih panas daripada di daerah pertanian. Sebuah penelitian di kota Huston Amerika Serikat, telah mengungkapkan bahwa udara panas yang dilepaskan oleh mesin-mesin penyejuk udara (AC) di seluruh kota selama 8 jam bisa mendidihkan 10 ketel air masing-masing sebesar stadion utama. Panas ini mengendap di tengah kota sehingga penduduk kota mengalami suhu lingkungan yang lebih tinggi 10-20°F daripada di daerah pedesaan.⁴¹

Penginderaan suhu lingkungan itu sendiri bersumber pada dua komponen fisik dan komponen psikis. Komponen fisik adalah kadar suhu udara lingkungan yang diukur dengan skala Fahrenheit (F) atau Celcius (C), sedangkan komponen psikisnya agak lebih majemuk.⁴²

Bagian dari komponen psikis yang pertama adalah suhu dalam tubuh sendiri yang dinamakan suhu *internal*, suhu inti (*core temperature*) atau suhu tubuh (*body temperature*). Bagian lainnya ialah reseptor suhu di kulit (*thermoreceptor*) yang peka terhadap perubahan suhu lingkungan. Karena adanya komponen psikis ini, hasil penginderaan manusia tentang suhu lingkungan tidak identik dengan suhu lingkungan itu sendiri (yang diukur dengan skala F atau C), melainkan perbedaan antara suhu sebelumnya dan suhu sekarang serta keseimbangan antara suhu lingkungan dan suhu tubuh.⁴³

Reaksi tubuh sangat dipengaruhi oleh suhu lingkungan. Suhu tubuh harus tetap sekitar 37°C. Jika suhu tubuh lebih rendah dari 25°C atau lebih tinggi dari 55°C, orang akan mati. Karena itu dalam tubuh ada organ tertentu yang bertugas mempertahankan suhu tubuh ini. Organ itu adalah *hypotalamus*. Kalau suhu

⁴¹ Sarlito Wirawan Sarwono, *op-cit.*, hlm. 89.

⁴² *Ibid*, hlm. 89.

⁴³ *Ibid*, hlm. 89.

lingkungan meningkat *hypotalamus* akan merangsang pembesaran pori-pori kulit, percepatan peredaran darah, pengeluaran keringat, dan reaksi-reaksi tubuh lain yang bertujuan untuk mengurangi panas tubuh yang berlebihan. Kalau upaya reaksi tubuh gagal mempertahankan suhu tubuh, kemungkinan akan terjadi hal-hal sebagai berikut.⁴⁴

1. *Heat exhaustion* : rasa lelah yang sangat kuat akibat panas disertai dengan rasa mual, mau muntah, sakit kepala, dan gelisah.
2. *Heat stroke* : *delirium* (mengigau), koma (tidak sadar), dan akhirnya meninggal dunia akibat otak terserang panas berlebihan.
3. *Heat asthenia* : jenuh, sakit kepala, gelisah, mudah tersinggung, nafsu makan kurang dan tidak bisa tidur (*insomnia*) dengan sebab tidak jelas.
4. Serangan jantung : jantung bekerja terlalu kuat mengedarkan darah ke seluruh tubuh untuk menurunkan suhu.

f. Sirkulasi udara

Kota-kota besar hampir selalu terdapat zat karbon monoksida (CO) sebagai akibat banyaknya kendaraan bermotor, industri-industri dan sebagainya yang menggunakan bahan bakar minyak dan meninggalkan sisa pembakaran dalam jumlah besar. Jumlah CO yang terlalu banyak itu terhisap oleh manusia melalui pernapasannya sehingga akan menghambat fungsi jaringan-jaringan tubuh manusia. (termasuk otak dan jantung) untuk menyerap O₂ (oksigen). Sebagai akibat dari kekurangan oksigen tersebut dapat timbul gejala-gejala gangguan

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 90

penglihatan, gangguan pendengaran, parkinsonisme, epilepsi, pusing-pusing, jenuh, gangguan ingatan, kemunduran mental, dan kemungkinan juga kanker.⁴⁵

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Pada siang hari di mana biasanya manusia melakukan sebagian besar dari kegiatannya, pohon-pohonan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh pernafasan kita. Dengan cukupnya oksigen di sekitar kita, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman–tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani kita. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan sangat membantu untuk mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.⁴⁶

4. Lingkungan Kerja dalam Islam

Kondisi fisik lingkungan tempat kerja di mana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

Bahaya-bahaya tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Temperatur udara dan panas (*heat and air temperature*)
2. Kualitas udara (*air quality*)
3. Cahaya dan Pencahayaan (*light and lighting*)
4. Warna (*colour*)
5. Kebisingan (*noise*).⁴⁷

⁴⁵ Sarlito Wirawan Sarwono, *op-cit.*, hlm. 97.

⁴⁶ Josina Judiari, *op-cit.*, hlm. 37.

⁴⁷ Sihar Tigor Benjamin Tambunan, *op-cit.*, hlm. 1.

Di bawah ini dapat kita lihat tabel konsep lingkungan kerja dalam Islam yang tertuang dalam ayat Al-Qur'an:

TABEL 4

Lingkungan Kerja dalam Islam

No.	Lingkungan Kerja	Ayat al-Qur'an
1.	Kebisingan	Saba': 46
2.	Temperatur Udara	An-Nahl: 81
3.	Sirkulasi Udara	Yunus: 22 Al-Jaatsiyah: 5

Dalam Islam, sebagaimana Allah swt berfirman:

﴿ قُلْ إِنَّمَا أَعْطُكُمْ بَوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلَىٰ وَفَرَادَىٰ ثُمَّ تَتَفَكَّرُونَ مَا بِصَاحِبِكُمْ مِنْ جِنَّةٍ إِنْ هُوَ إِلَّا نَذِيرٌ لَّكُمْ بَيْنَ يَدَيْ عَذَابٍ شَدِيدٍ ﴾

Artinya:

Katakanlah: "Sesungguhnya Aku hendak memperingatkan kepadamu suatu hal saja, yaitu supaya kamu menghadap Allah (dengan ikhlas) berdua-dua atau sendiri-sendiri. Kemudian kamu fikirkan (tentang Muhammad) tidak ada penyakit gila sedikitpun pada kawanmu itu. dia tidak lain hanyalah pemberi peringatan bagi kamu sebelum (menghadapi) azab yang keras (Q.S. Saba':46).

Berdua-dua atau sendiri-sendiri maksudnya ialah bahwa dalam menghadap kepada Allah, Kemudian merenungkan keadaan Muhammad saw itu sebaiknya dilakukan dalam keadaan suasana tenang dan Ini tidak dapat dilakukan dalam keadaan beramai-ramai.

Rasulullah saw bersabda yang artinya: *"Jauhilah suara-suara berisik seperti di pasar"*. Rasulullah juga mengatakan bahwa *"Seburuk-buruk tempat adalah pasar, sebaik-baik tempat adalah masjid"*.⁴⁸

Suara keras atau bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki disebut juga dengan *noise* (kebisingan). Allah swt melarang orang muslim untuk tidak berbicara keras sebab dapat menyakiti hati lawan bicara kita dan menyebabkan terhapusnya amal perbuatan. Di dalam Islam, seluruh amal atau perbuatan kita yang tidak dilarang agama dan dilandasi niat untuk memperoleh ridha Allah swt adalah ibadah. Sebaliknya kebaikan tetapi dikerjakan bukan karena mendapat ridha Allah tidak mempunyai nilai ibadah.

Rasulullah saw menyukai tempat yang tenang, yang jauh dari kebisingan dan juga jauh dari suara-suara berisik dan suara-suara gaduh. Oleh karena itu siapa saja yang berada di masjid hendaklah menjaga ketenangan dan ketentraman masjid. Apabila kita berdzikir maka lirikan suara dzikir kita, dan apabila kita membaca Al-Qur'an maka lirikan suara bacaan Al-Qur'an kita jangan sampai suara kita membuyarkan konsentrasi saudara-saudara kita yang sedang bermunajat kepada Allah swt. Rasulullah saw bersabda yang artinya: *"Sesungguhnya orang yang shalat sedang bermunajat kepada Allah swt, maka perhatikanlah saudaramu yang sedang bermunajat itu, janganlah keraskan bacaan Al-Qur'an kalian"* H.R Bukhari dan Imam Malik.⁴⁹

⁴⁸ www.mediamuslim.info/index.php?option.com, diakses 23 April 2007).

⁴⁹ *Ibid*

Selain kebisingan temperatur udara juga dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Suhu dalam tubuh merupakan komponen psikis atau dinamakan suhu internal, suhu inti atau disebut juga dengan suhu tubuh. Bagian lainnya adalah reseptor suhu di kulit yang peka terhadap perubahan suhu lingkungan.

Dalam Al-Qur'an fungsi pakaian juga sebagai pelindung tubuh dari sengatan matahari, dan menjaga agar temperatur tubuh terpelihara dari udara dingin di luar tubuh.

Allah swt berfirman:

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِمَّا خَلَقَ ظِلَالًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنَ الْجِبَالِ أَكْنَانًا وَجَعَلَ لَكُمْ سَرَابِيلَ تَقِيكُمْ الْحَرَّ وَسَرَابِيلَ تَقِيكُمْ بَأْسَكُمْ كَذَلِكَ يُتِمُّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تُسْلِمُونَ ﴿٨١﴾

Artinya:

”Dan Allah menjadikan bagimu tempat bernaung dari apa yang Telah dia ciptakan, dan dia jadikan bagimu tempat-tempat tinggal di gunung-gunung, dan dia jadikan bagimu pakaian yang memelihara kamu dari panas dan Pakaian (baju besi) yang memelihara kamu dalam peperangan. Demikianlah Allah menyempurnakan nikmat-Nya atasmu agar kamu berserah diri (kepada-Nya)” (Q.S An-Nahl: 81).

Bagian dari komponen psikis yang pertama adalah suhu dalam tubuh sendiri yang dinamakan suhu *internal*, suhu inti atau suhu tubuh. Bagian lainnya adalah reseptor suhu di kulit yang peka terhadap perubahan suhu lingkungan. Kalau kulit terkena sinar matahari, khususnya sinar ultra violet secara berlebihan akan berpengaruh pada kulit manusia. Selain merusak lapisan kulit bagian epidermis, juga dapat menyebabkan kerusakan kulit bagian dalam (dermis dan subkutis), dan dapat menyebabkan kekeringan pada glandula sebacea (kelenjar

lemak). Dengan kata lain, sengatan sinar matahari yang terlampau banyak dapat menghilangkan kadar minyak dan kelembaban kulit, sehingga kulit menjadi kering dan kasar yang lebih parah lagi adalah ancaman kanker kulit.⁵⁰

Satu hal yang direkomendasikan oleh dokter ahli kulit adalah menggunakan pelindung kemeja lengan panjang untuk mengurangi risiko terkena sinar ultra violet. Bagi muslimah, yang menggunakan busana muslimah tentunya tak perlu repot. Karena syarat busana muslimah ternyata sekaligus melindungi tubuh dari sengatan sinar ultra violet.⁵¹

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan makhluk hidup terutama untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kita dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan tercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya. Agar udara di sekitar tempat kerja cukup mengandung oksigen maka harus dipikirkan tentang sirkulasi udara yang biasanya dilakukan melalui ventilasi

Sungguh sangat luar biasa kebesaran Allah swt dengan diciptakannya udara (O₂) untuk pernafasan manusia, bayangkan dalam hitungan detik saja apabila udara itu dihentikan bagaimana nasib manusia.

Firman Allah swt:

وَأَخْتَلَفِ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ رِزْقٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ ؕ آيَاتٌ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿٥٠﴾

Artinya:

⁵⁰([http://www.mail -archive.com/hidayahnet@yahoogroups.com](http://www.mail-archive.com/hidayahnet@yahoogroups.com), diakses 23 April 2007).

⁵¹ *Ibid*, diakses 23 April 2007.

”Dan pada pergantian malam dan siang dan hujan yang diturunkan Allah dari langit lalu dihidupkan-Nya dengan air hujan itu bumi sesudah matinya dan pada perkisaran angin terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berakal” (Q.S Al-Jaatsiyah: 5).

هُوَ الَّذِي يُسِيرُكُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ حَتَّىٰ إِذَا كُنْتُمْ فِي الْفُلِكِ وَجَرِينَ بِهِم بِرِيحٍ طَيِّبَةٍ
وَفَرِحُوا بِهَا جَاءَتْهَا رِيحٌ عَاصِفٌ وَجَاءَهُمُ الْمَوْجُ مِنْ كُلِّ مَكَانٍ وَظَنُّوا أَنَّهُمْ أُحِيطَ
بِهِمْ دَعَوْا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ لَئِنِ أَخْيَتْنَا مِنْ هَذِهِ لَنَكُونَنَّ مِنَ الشَّاكِرِينَ



Artinya:

“Dialah Tuhan yang menjadikan kamu dapat berjalan di daratan, (berlayar) di lautan. sehingga apabila kamu berada di dalam bahtera, dan meluncurlah bahtera itu membawa orang-orang yang ada di dalamnya dengan tiupan angin yang baik, dan mereka bergembira karenanya, datanglah angin badai, dan (apabila) gelombang dari segenap penjuru menimpanya, dan mereka yakin bahwa mereka Telah terkepung (bahaya), Maka mereka berdoa kepada Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya semata-mata. (mereka berkata): "Sesungguhnya jika Engkau menyelamatkan kami dari bahaya ini, Pastilah kami akan termasuk orang-orang yang bersyukur" (Yunus:22).

Angin adalah udara yang bergerak, pergerakan udara itu disebabkan oleh perbedaan tekanan udara disuatu tempat tertentu dengan tempat lain di dekatnya. Udara bergerak dari tempat yang bertekanan tinggi ke tempat bertekanan rendah. Pada umumnya gejala angin ini terjadi secara alamiah, di mana pergerakan udara terjadi dengan sendirinya sesuai dengan perubahan tekanan udara yang terjadi dalam alam itu sendiri. Jika pergerakan udara itu lambat akan terjadi angin sepoi-sepoi yang menyenangkan. Akan tetapi jika pergerakan udara itu sangat kencang menimbulkan bahaya seperti angin topan sejenis tornado tentu saja akan menimbulkan kerusakan dan membahayakan jiwa manusia. Bersyukurlah bagi orang-orang yang selamat dari bahaya tersebut.

C. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Sikap demikian membuat seseorang selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sifat tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, inovatif, serta terbuka akan tetapi kritis terhadap perubahan-perubahan serta ide-ide.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.⁵²

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku memang bisa lain apabila dilihat dari sudut pandangan ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi.⁵³

⁵² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas ada dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 12.

⁵³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 50.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.⁵⁴

Menurut sondang yang dimaksud dengan produktivitas kerja ialah "terdapatnya korelasi "terbalik" antara masukan dan luaran. Artinya suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar".⁵⁵

Hadari, N dan Martini, H mengatakan bahwa, "produktivitas kerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk organisasi (perusahaan). Penghargaan tersebut dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil (*output*), yang dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen atau masyarakat. Oleh karena itu sulit untuk dibantah bahwa hasil (*output*) pekerja secara individual, berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan".⁵⁶

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya

⁵⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 57.

⁵⁵ Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 130.

⁵⁶ Hadari, N & Martini, H, *Administrasi Personel untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Haji Masagung, 1990), hlm. 96.

(*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Sedarmayanti, 2001:56).⁵⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja itu merupakan rasio perbandingan antara *input* dan *output* yang ada dalam organisasi suatu perusahaan yang merupakan ukuran efisiensi antara unsur-unsur, modal, energi, teknologi manajemen dan sumber daya manusia yang digunakan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

⁵⁷ Sedarmayanti, *op-cit.*, hlm. 56.

6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.⁵⁸

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras.⁵⁹

3. Faktor-faktor Penentu Peningkatan Produktivitas

Produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu maka diperlukan untuk menentukan faktor-faktor mana yang dapat menjadi penentu bagi keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Faktor penentu peningkatan produktivitas adalah:

⁵⁸ Sedarmayanti, *op-cit.*, hlm. 71.

⁵⁹ Panji Anoraga, *op-cit.*, hlm. 56.

- 1) Perbaikan terus-menerus dengan dilandasi adanya perubahan strategi organisasi, perubahan kebijaksanaan tentang produk, misalnya produk unggulan menjadi diversifikasi produk, perubahan dalam pemanfaatan teknologi dan perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi.
- 3) Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Karenanya memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.⁶⁰

4. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Nitisemito berpendapat ”bahwa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja misalnya”:

⁶⁰ Sondang Siagian, op-cit., hlm. 10.

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- 4) Harga diri perlu mendapat perhatian
- 5) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan pada mereka untuk maju
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8) Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- 9) Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- 10) Pemberian insentif yang terarah
- 11) Fasilitas yang menyenangkan.⁶¹

Anoraga berpendapat bahwa ada 12 petunjuk untuk mencapai produktivitas kerja yang efektif.

- 1) Usahan agar orang-orang merasa dirinya penting
- 2) Usahakan untuk mengetahui perbedaan-perbedaan individu
- 3) Usahakan agar menjadi pendengar yang baik
- 4) Hindarilah timbulnya perdebatan-perdebatan
- 5) Hormatilah perasaan orang lain
- 6) Gunakan pembicaraan yang bersifat mengajak dalam meminta orang-orang bekerja
- 7) Jangan berusaha untuk mendominasi
- 8) Ingatlah bahwa kesempatan orang itu jamak

⁶¹ Sedarmayanti, *op-cit.*, hlm. 80.

- 9) Praktekkan manajemen yang partisipasif
- 10) Berilah perintah-perintah dengan jelas dan tegas
- 11) Gunakan instruksi-instruksi
- 12) Pengawasan (supervisi) yang efektif.⁶²

5. Sumber-sumber Produktivitas

Manusia sebagai tenaga kerja agar produktif harus mampu mendayagunakan lima sumber kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Kelima sumber kerja yang dimaksud adalah (Nawawi dan Hadari, 1999:103):

1) Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah atau gampang, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit. Sebaliknya cara bekerja yang banyak mempergunakan pikiran yang rumit dan sulit, jika hasilnya kurang atau sama dengan hasil yang diperoleh dengan cara yang mudah, menggambarkan produktivitas kerja rendah.

2) Penggunaan tenaga jasmani atau fisik

Produktivitas dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik (maksimum),. Tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani atau fisik yang melelahkan, seperti angkat mengangkat, memikul, menarik dan

⁶² Panji Anoraga, *op-cit.*, hlm. 143.

sebagainya. Secara sederhana disebut pekerjaan yang ringan. Sebaliknya produktivitas dikatakan rendah apabila dilakukan dengan banyak mempergunakan tenaga jasmani atau fisik, sedang hasilnya sedikit atau sama dengan hasil yang dicapai apabila mempergunakan cara yang ringan. Pekerjaan yang seperti itu disebut pekerjaan yang berat. Akan tetapi produktivitas tetap dapat dikatakan tinggi, apabila seiring dengan semakin banyak dipergunakan tenaga jasmani atau fisik ternyata hasilnya semakin banyak dan mutunya meningkat pula. Sedang jika keadaan sebaliknya yang terjadi, berarti produktivitas kerja rendah.

3) Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Jika untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, berarti produktivitas kerja tinggi. Sebaliknya dengan hasil yang sama, jika dicapai dalam waktu yang lebih lama berarti produktivitas kerja rendah. Dengan kata lain semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil yang terbanyak dan terbaik (maksimal), menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bilamana mempergunakan ruangan yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakaian ruangan yang banyak dan luas, akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga kerja yang harus mewujudkan kerja sama

dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan akan produktif jika sejumlah personel yang perlu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing ditempatkan dalam satu ruangan atau berdekatan satu sama lain. Dengan demikian jarak mondar-mandir untuk mewujudkan hubungan kerja menjadi pendek dan hemat. Demikian pula pekerjaan menjadi kurang produktif, jika jumlah personel yang bekerja dalam satu ruangan kurang dari daya tampung ruangan tersebut. Sebaliknya produktivitas akan rendah pula jika di dalam satu ruangan bekerja terlalu banyak personel sehingga semuanya tidak dapat bekerja secara baik dan benar.

5) Penggunaan material atau bahan baku

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material atau bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai. Pekerjaan seperti itu dikatakan hemat. Sebaliknya jika untuk menghasilkan sesuatu yang sama jumlah dan mutunya, menjadi tidak produktif bilamana material atau bahan baku banyak terbuang, sedang peralatan yang dipergunakan harganya relatif lebih mahal.⁶³

6. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat tingkat maupun perubahan produktivitas yang terjadi dalam perjalanan kurun waktu tertentu.

⁶³ Hadari, N & Martini N, *op-cit.*, 103.

Pengukuran ini bersifat netral artinya memberikan informasi yang bermanfaat bagi tujuan analisis kemampuan kerja dan meneliti faktor-faktor keluaran dan masukan apa yang menyebabkan kenaikan atau penurunan produktivitas. Oleh karena, itu pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada di industri maupun ekonomi secara keseluruhan.⁶⁴

Pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya.⁶⁵

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing menerapkan metode penilaian diri sendiri, tujuannya adalah pengembangan atau mengembangkan diri sendiri. Mereka sendiri menilai karyawan yang lain, mempertahankan tingkah lakunya adalah mungkin kurang terjadi dan perbaikannya atau kemajuannya mungkin lebih baik. Ketika menilai diri sendiri digunakan untuk menentukan kelemahan yang perlu kebaikan atau kemajuan, mereka dapat membantu pemakaian tujuan tertentu untuk kemajuan di masa yang akan datang.⁶⁶

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target

⁶⁴ Ravianto, J, *Produktivitas dan Pengukuran*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi, 1990), hlm 32.

⁶⁵ *Idem*, hlm. 42.

⁶⁶ John Soeprihanto, *op-cit.*, hlm 49-50.

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prestasi tersebut sangat erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas individu dan perusahaan pada umumnya.⁶⁷

Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas, maka diperlukan cara pengukuran, yang menurut Darma ada tiga cara pengukuran yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketetapan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang digunakan.⁶⁸

Russel menyatakan bahwa ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu:

- a. *Quality* (kualitas)

Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan ataupun tujuan yang diharapkan.

- b. *Quantity* (kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan.

- c. *Timelines* (ketepatan waktu)

Tingkat sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain.

- d. *Cost effectiveness* (efektifitas biaya)

⁶⁷ *Idem*, hlm. 7

⁶⁸ Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis bagi Pemula untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1991), hlm. 6.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan bahan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit pengguna sumber daya.

e. *Needs of supervision* (kebutuhan akan pengawasan)

Sejauh mana karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan.

f. *Interpersonal impact* (dampak interpersonal)

Tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan sekerja, atasan maupun bawahan.⁶⁹

Untuk organisasi kerja yang tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sulit diukur produktivitasnya dari segi perhitungan masukan dan keluaran karena hasil kerja pada umumnya bersifat non material maka untuk produktivitas kerjanya lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Produktivitas yang tinggi mengandung indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang benar, cermat dan tepat untuk mencapai hasil yang maksimum dari segi kuantitas dan kualitas
- b. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik dengan metode atau cara kerja yang dipilih.

⁶⁹ Russel, J, *Pengukuran Produktivitas*, (Jakarta: Gramedia, 1993), hlm. 383.

- c. Penggunaan cara kerja dan alat tersebut dapat memperkecil hambatan kerja
- d. Penggunaan metode dan alat kerja tidak mengandung resiko yang merugikan dan hasilnya memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- e. Personel pelaksana memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja.
- f. Memiliki disiplin yang tinggi, memiliki loyalitas dalam pekerjaan serta mempunyai semangat kerja personel dalam bekerja.⁷⁰

7. Produktivitas Kerja dalam Islam

Produktivitas merupakan salah satu sifat inti yang sangat didambakan oleh setiap manusia. Pengakuan eksistensi individu (juga sebuah kelompok) di lingkungan masyarakat akan ditentukan oleh ada tidaknya produktivitas individu tersebut. Oleh karena itu, seseorang yang tidak produktif biasanya akan digelari *wujuduhu ka 'adamihi*, keberadaannya tidak berpengaruh dan tidak menimbulkan perubahan yang signifikan dan ketiadaannya pun tidak menimbulkan rasa kehilangan serta penurunan etos produktivitas yang lainnya.⁷¹

Maka, sangatlah wajar bila dalam rangka memenuhi keinginan manusia untuk menjadi sosok yang produktif, dan eksistensinya secara sosial diakui, banyak konsep-konsep yang ditawarkan kepada mereka supaya bisa membangun dirinya menjadi manusia yang produktif. Semua konsep mempunyai misi tertentu,

⁷⁰ Hadari, N & Martini, H, *op-cit*.hlm. 109

⁷¹(<http://www.mii.fmipa.ugm.ac.id>, diakes 8 Juni 2007).

baik dalam pembentukan paradigma seseorang ataupun pembentukan visi dan misi hidupnya.⁷²

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.⁷³

Oleh karena itu, banyak terdapat perbedaan asasi antara konsep yang ditawarkan oleh Islam (strategi Islam menciptakan manusia produktif) dengan konsep-konsep dari luar Islam. Misalnya, konsep-konsep dari luar Islam biasanya berorientasikan materi dan dunia serta menjauhkannya dari nilai-nilai *Ilahiyyah*.

⁷² *Ibid*, diakses 8 Juni 2007.

⁷³ Sedarmayanti, *op-cit.*, hlm. 79.

Sedangkan konsep Islam adalah penggabungan keduanya. Konsep-konsep Islam mampu menembus dimensi *basyariyah* sekaligus dimensi *Ilahiyyah*.⁷⁴

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah-masalah vertikal saja, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal. Islam adalah agama *syamil*, yang mengurus semua aspek kehidupan manusia.

Di bawah ini dapat kita lihat tabel konsep produktivitas kerja dalam Islam yang tertuang dalam ayat Al-Qur'an:

TABEL 5
Produktivitas Kerja dalam Islam

No.	Produktivitas Kerja	Ayat al-Qur'an
1.	Spirit Of Change	Ar-Ra'd: 11 Al-Ahzab: 43
2.	Jiwa Kepemimpinan	Al-Isra': 36
3.	Berorientasi ke Masa Depan	Al-Hasyr: 18
4.	Kreatif	Q.S Al-Alaq: 1
5.	Insting Bertanding	Al-Baqarah: 148
6.	Hasil/Produksi: a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu	Yasin: 35

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa pribadi yang produktif sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhlukpun dimuka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanyalah sebuah kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi. Benarlah apa yang difirmankan Allah swt:

⁷⁴(<http://www.mii.fmipa.ugm.ac.id>, diakses 8 Juni 2007).

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar-Ra'd: 11).

Ayat ini mengajak manusia untuk memainkan peran, mengubah nasib dan menempatkan diri pada posisi yang mulia ataupun yang hina. Allah swt sangat demokratis, segalanya bergantung pada diri manusia sendiri. Hidup bergantung pada cara kita memilih atau mengambil keputusan. Manusia tidak bisa tidak kecuali harus memilih. Meski manusia berkata, ” saya tidak akan memilih”, sebenarnya ucapan manusia itu telah menentukan pilihan yaitu memilih untuk tidak memilih. Memutuskan untuk tidak mengambil keputusan. Hidup adalah soal pilihan (*life is a choice*).

Peringatan Muharram sebagai tahun baru Islam, sebenarnya membawa pesan-pesan perubahan atau hijrah yang artinya keluar atau meninggalkan sesuatu yang gelap menuju keadaan yang lebih kreatif, dinamis dan benderang. Dengan mengerahkan potensi pikir dan dzikirnya, manusia yakin dirinya akan tampil sebagai manusia yang lebih baik. Manusia sangat yakin bila persyaratan hukum Allah swt dipenuhinya, niscaya manusia akan mampu memuliakan dirinya, sebagaimana firman-Nya:

هُوَ الَّذِي يُصَلِّي عَلَيْكُمْ وَمَلَائِكَتُهُ لِيُخْرِجَكُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَكَانَ
بِالْمُؤْمِنِينَ رَحِيمًا ﴿٤٣﴾

Artinya:

Dialah yang memberi rahmat kepadamu dan malaikat-Nya (memohonkan ampunan untukmu), supaya dia mengeluarkan kamu dari kegelapan kepada cahaya (yang terang). dan adalah Dia Maha Penyayang kepada orang-orang yang beriman (Q.S Al-Ahzab: 43).

Rasulullah saw bersabda dengan ungkapannya yang paling indah, *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup untuk selamanya dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok.”*⁷⁵

Umar Ibnul Khatab pernah berkata, *“Hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri sebelum datang hari di mana engkau yang akan diperhitungkan.”*⁷⁶ Hal ini sejalan dengan dengan firman Allah swt:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al- Hasyr: 18).

Seorang muslim yang mempunyai pribadi yang produktif tidak akan berkata, “Ah bagaimana nanti, ”tetapi dia akan berkata, ”Nanti bagaimana?” Dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu

⁷⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 105.

⁷⁶ *Ibid*, hlm 105.

yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan. Seperti ilmu tanaman: siapa yang menanam dia yang menuai. Begitulah cara berpikir pribadi muslim yang produktif. Dia harus menanam sesuatu yang sudah direncanakan, kapan dan apa hasil yang akan diperoleh dari usahanya menabur benih tersebut. Walaupun demikian dia tetap waspada bila terjadi sesuatu yang mungkin terjadi di luar perkiraannya. Karena itu dia selalu berorientasi pada dua pertanyaan yang sangat asasi: *why* dan *what if*. Berkata *why* yang berarti harus mengetahui secara pasti mengapa hal tersebut dia dilakukan, apa yang ingin diharapkan, dan bagaimana cara mencapainya. *What if* berarti dia waspada terhadap sesuatu yang mungkin menyimpang atau di luar kendali dirinya, sehingga dia pun mempersiapkan rencana-rencana cadangan (*contingency plan*) bila hal yang tidak diharapkan itu terjadi. Dalam kehidupan seorang muslim, dia tidak hanya menjalani hidup secara apa adanya. Dia benar-benar merencanakan, terarah dan memiliki tujuan yang jelas. Mau jadi apa saya dalam tempo tiga tahun ke depan dan apa yang harus saya perisapkan.⁷⁷

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai pembuktian ayat Al-Qur'an yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif, sebagaimana firmanNya:

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 105.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا
 إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S Al-Baqarah:148).

Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim, yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievement* yang tinggi. Mereka sadar bahwa harga diri atau mahkotanya berada pada kemampuannya menetapkan arah tujuan dan kemudian bersaing dengan sehat untuk menggapai tujuannya tersebut, sebagaimana Allah swt berfirman, "*Dan bagi setiap umat ada kiblat (sendiri), sebab itu berlomba-lombalah dalam kebaikan....*" (Al-Baqarah:148).

Sedangkan pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah saw yaitu:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾

Artinya:

"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan" (Q.S Al-Alaq: 1).

Kata *Iqra'* yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca, tetapi juga mengumpulkan dan merangkum data menjadi satu arti (membaca juga merupakan sebuah proses pengumpulan dan penyusunan huruf-huruf sehingga

menjadi satu kata atau kalimat yang berarti). Seorang yang kreatifpun bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar. Hidup bagaikan kanvas lukisan yang mendorong atau memanggil nuraninya untuk melukiskan gambar-gambar yang paling indah. Setiap hari adalah sebuah kegairahan untuk menjadikan dirinya memetik manfaat.⁷⁸

Sebagai seorang mujahid yang dituntut untuk memiliki kepemimpinan, sudah barang tentu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-bayang dari hukum dan kehendak Allah swt (*the shadow of Allah*) sehingga keputusan kehadiran dirinya mampu mempengaruhi orang lain, lingkungan dan ruang serta waktu dengan butiran nilai tauhid.

Dia bukan tipikal pengekor, terima jadi, karena sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berpikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintai bertanggung jawaban dihadapan Allah swt, sebagaimana firman-Nya:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

Artinya

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya (Q.Sal-Isra': 36).

Pribadi muslim yang memiliki etos kerja mempunyai pandangan ke depan.

Gagasan pikirannya melampaui zamannya sehingga mereka pantas disebut

⁷⁸ Toto Tasmara, *op-cit.*, hlm. 91.

sebagai pemimpin yang memiliki pandangan atau wawasan ke depan. Pemimpin seperti ini akan tampak dari nilai-nilai yang diyakininya. Mereka memiliki daya vitalitas yang sangat kuat, menghargai orang lain dan terbuka terhadap gagasan bahkan kritik. Gaya kepemimpinan seperti ini merupakan salah satu gaya yang diperlihatkan Rasulullah saw, yaitu memiliki prinsip-prinsip serta wawasan ke depan, bahkan gagasan pemikiran beliau jauh melampaui zamannya. Kepemimpinan Rasulullah saw didasarkan pada prinsip musyawarah, terbuka terhadap gagasan orang lain atau anak buahnya untuk mewujudkan visi atau tujuannya.⁷⁹

Allah swt berfirman:

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya:

Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (Q.S Yasin: 35).

Balasan bagi amal yang baik juga meliputi materi dalam kehidupan di dunia, meskipun balasan itu juga akan dinikmati di akhirat. Bahkan, mungkin indikasi balasan materi di dunia lebih kuat. Sementara datangnya balasan bersifat ukhrawi dimaksudkan sebagai petunjuk terhadap balasan materi di dunia.

Substansi yang di syari'atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyalahgunakan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, ikhlas beribadah untuk Allah swt, jujur dan tidak berusaha dzolim kepada diri,

⁷⁹ Toto Tasmara, *op-cit.*, hlm 104.

keluarga dan orang-orang di sekitarnya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat.

D. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat produktivitas kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Adapun upaya-upaya yang dilakukan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memberikan program-program pelatihan dan pengembangan. Di samping itu perusahaan juga menambah perlengkapan dan peralatan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang

berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.⁸⁰

Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja serta demi untuk mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Ditinjau dari teori *overload*, suhu lingkungan yang terlalu tinggi menyebabkan meningkatnya beban psikis (*stress*) sehingga akan menurunkan *attention*. Menurut teori *behavioral constrain*, suhu lingkungan yang terlalu tinggi menyebabkan menurunnya persepsi kontrol terhadap lingkungan sehingga bisa menurunkan produktivitas kerja. Demikian pula pada temperatur yang terlalu dingin dapat mengurangi efisiensi yaitu waktu reaksi, keahlian atau kecakapan kerja.⁸¹

Sirkulasi udara juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan adanya udara yang sehat dan bersih maka kesehatan karyawan akan terjaga. Lain halnya jika karyawan sering menghirup zat karbon monoksida (CO) sebagai akibat dari banyaknya kendaraan bermotor yang menggunakan bahan bakar minyak dan meninggalkan sisa pembakaran dalam jumlah besar, maka akan menghambat fungsi jaringan-jaringan tubuh manusia (termasuk otak dan jantung) untuk menyerap O₂ (oksigen).

Berdasarkan penelitian yang dilakukannya, diperoleh kesimpulan bahwa karbon monoksida dalam udara dapat menimbulkan pengaruh yang merugikan

⁸⁰ Muchdarsyah Sinungan, *op-cit.*, hlm 42.

⁸¹ Sarlito Wirawan Sarwono, *op-cit.*, hlm. 91.

bagi manusia, yaitu: mengurangi kecepatan waktu (respon), mengurangi keterampilan manual dan mengurangi konsentrasi perhatian.⁸²

Kebisingan dalam rentan 90 hingga 119 dB yang tidak diprediksi sebelumnya akan mengganggu tampilan dalam tugas yang sifatnya memerlukan ketelitian tinggi, tugas yang memerlukan ingatan dan tugas yang sifatnya kompleks (rumit), di mana individu harus melakukan dua aktivitas yang simultan. Hasil penelitian lain yang dikemukakan oleh Broadbent menjelaskan bahwa kebisingan yang tiba-tiba, sangat keras, dan tidak diprediksi sebelumnya akan menimbulkan gangguan dan menyebabkan kesalahan individu dalam melaksanakan tugas yang memerlukan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.⁸³

Beberapa studi yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa pengurangan kebisingan dapat mendorong produktivitas kerja. Broadbent dan little menemukan bahwa "pada sebuah perusahaan yang memproduksi film, pengurangan kebisingan dari 99 dB menjadi 89 dB menyebabkan berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja selanjutnya". Secara kesehatan fisik kebisingan akan menyebabkan ketegangan dan pembangkitan (*arousal and stress*). ketegangan (stres) mempunyai hubungan dengan munculnya berbagai macam penyakit, seperti dapat menaikkan tekanan darah, gangguan pencernaan, sedangkan terhadap kesehatan mental dapat menimbulkan sakit kepala, kebencian, rasa mual, ketidakstabilan emosi, kehilangan daya argumentasi dan perubahan suasana hati. Apabila keluhan-keluhan tersebut sering menimpa kesehatan karyawan maka

⁸² Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm. 107.

⁸³ Oman Sukmana, *op-cit.*, hlm. 90.

produktivitas kerja kurang optimal, sebab bekerja dalam keadaan kurang sehat semangat dan gairah kerjapun akan ikut menurun.⁸⁴

E. HIPOTESIS

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁸⁵

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah: “terdapat hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”.

⁸⁴ Sarlito Wirawan Sarwono, *op-cit.*, hlm. 53.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *op-cit.*, hlm. 67.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan pedoman dan langkah-langkah yang diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian dilakukan berangkat dari adanya suatu permasalahan. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis, sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul dapat diikuti secara mendasar.

Dalam penelitian ini rancangan yang digunakan adalah korelasional, tujuan dari penelitian korelasional ini adalah untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.⁸⁶

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis. Di mana data yang diperoleh atau disajikan dalam bentuk angka yang nantinya mempunyai nilai interpretasi tersendiri. Penelitian ini memakai dua variabel, yang terdiri dari variabel bebas yaitu kondisi lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

⁸⁶ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 82.

B. IDENTIFIKASI VARIABEL

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian dan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam suatu penelitian atau gejala yang diteliti.⁸⁷

Untuk dapat meneliti suatu konsep secara empiris, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Arikunto juga menegaskan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam penelitian.⁸⁸ Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud.⁸⁹

⁸⁷ Sumadi Suryabrata, *op-cit.*, hlm 25.

⁸⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 104.

⁸⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 62.

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)

X = Kondisi lingkungan kerja

2. Variabel tergantung (*dependent*)

Y = Produktivitas kerja

C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah yang didasarkan atau sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati. Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan pengertian operasional dari variabel-variabel penelitian dan menyamakan persepsi agar terhindar dari kesalahpahaman dalam menafsirkan variabel-variabel penelitian.⁹⁰

Untuk mendapatkan pemahaman dan kejelasan maksud dari judul penelitian ini maka perlu adanya suatu definisi operasional tiap-tiap variabel agar tidak terjadi bias permasalahan yang bukan menjadi fokus penelitian. Adapun batasan tersebut adalah :

1. **Kondisi Lingkungan kerja** adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁹¹ Adapun dalam pelaksanaan penelitian kondisi lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa hal, yaitu:
 - a. **Kebisingan** : sedang 40-60 dB, kuat 60-80 dB, sangat hiruk 80-100 dB, menulikan 100-120 dB (Judiani, 2001:40).

⁹⁰ Sumadi Suryabrata, *op-cit.*, hlm 83.

⁹¹ *Anima Jurnal Psikologi*, 2001, hlm. 291.

- b. **Temperatur udara (suhu)** : normal 75°-80° F (24°-27° C) (Judiari, 2001:35).
- c. **Sirkulasi Udara** : udara kotor bisa diganti dengan udara segar dan bersih, yang biasanya dilakukan melalui ventilasi (Judiari, 2001:37).

2. **Produktivitas kerja** adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu perusahaan yang menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan sumber daya yang digunakan.⁹²

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang, yaitu:

- a. **Kecakapan** : kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang sesuai dengan bidangnya.
- b. **Inisiatif** : karyawan mampu memberi gagasan secara bebas tanpa menunggu perintah dari atasan.
- c. **Disiplin** : karyawan melakukan tata tertib kantor dengan baik diantaranya memakai seragam dinas sesuai dengan aturan yang ditentukan.
- d. **Kehadiran / Absensi** : keyakinan karyawan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.
- e. **Tanggung Jawab** : apabila membuat kesalahan kepada atasan atau pelanggan karyawan berani menanggung segala resikonya .

⁹² Panji Anoraga, *op-cit.*, hlm. 52.

- f. **Laporan Hasil Kerja** : memberitahukan perolehan yang terjadi oleh suatu pekerjaan setiap 6 bulan, agar mengetahui kinerja karyawan selama kurun tersebut.

TABEL 6
DEFINISI OPERASIONAL

Konstruk	Aspek	Indikator
Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kondisi Lingkungan Kerja	Kebisingan
		Sirkulasi Udara
		Temperatur Udara
	Produktivitas Kerja Karyawan	Kecakapan
		Inisiatif
		Disiplin
		Kehadiran / Absensi
		Tanggung Jawab
		Laporan Kerja

D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.⁹³ Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian.⁹⁴ Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang yang berjumlah 32 karyawan

⁹³ Sifuddin Azwar, *op-cit.*, hlm. 77.

⁹⁴ Suharsimi Arikunto, *op-cit.*, hlm 108.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.⁹⁵ Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik.⁹⁶

Sesuai dengan pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh sampel yang berjumlah 32 karyawan sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

E. TEKNIK SAMPLING

Metode sampling adalah pembicaraan bagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif.⁹⁷

⁹⁵ Saifuddin Azwar, *op-cit.*, hlm. 79.

⁹⁶ Suharsimi Arikunto, *op-cit.*, hlm. 134.

⁹⁷ Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*(Yogyakarta: FE sarjanawiyata Tamansiswa, 1999), hlm. 61.

Apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sesuai pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 32 karyawan sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.⁹⁸

Teknik yang digunakan adalah teknik *total random sampling*. *Total random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pemberian hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan yang sama.⁹⁹

F. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrument. Menurut Arikunto instrument penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara

1. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya dan hal-hal lain yang ia ketahui.¹⁰⁰ Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket tertutup, yaitu daftar pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek, di mana dalam menjawab subjek harus memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

⁹⁸ Suhaesimi Arikunto, *op-cit.*, hlm.112.

⁹⁹ *Ibid*, hlm. 111.

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 128.

Adapun alasan dipergunakan angket dalam penelitian ini adalah:

- Subyek adalah yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- Apa yang dinyatakan oleh subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya.
- Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.¹⁰¹

Pada penelitian ini metode angket digunakan sebagai metode tunggal dalam pengumpulan data yang akan dianalisa. Dalam penelitian ini pengukuran tentang pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan menggunakan metode skala *likert*. Dalam skala *likert* ini terdapat pernyataan favourabel dan unfavourabel. Secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

TABEL 7
BLUE PRINT KONDISI LINGKUNGAN KERJA

Aspek	Indikator	Deskriptor	No Item
Kondisi Lingkungan Kerja	Kebisingan	② <i>Favourabel</i>	
		1. Suara komplain pelanggan berpengaruh pada konsentrasi kerja karyawan	1
		2. Lokasi kantor nyaman, jarang terdengar suara kendaraan bermotor	2
		3. Karyawan merasakan gangguan kesehatan (sakit kepala, tekanan darah) akibat dari kebisingan	3
		4. Dinding penyekat di ruang kerja berfungsi sebagai peredam suara	4

¹⁰¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 2*, (Jakarta: Andi, 2000), hlm. 85.

		<p>② <i>Unfavourabel</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsentrasi kerja karyawan tetap fokus meski suara komplain pelanggan sangat mengganggu 5 2. Lokasi kantor dekat dengan keramaian dan suara kendaraan bermotor 6 3. Karyawan tidak merasakan gangguan kesehatan (sakit kepala, tekanan darah) akibat dari kebisingan 7 4. Dinding penyekat di ruang kerja berfungsi sebagai pemantulan suara 8 	
	Sirkulasi Udara	<p>② <i>Favourabel</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja 9 2. Udara bersih di sekitar tempat kerja dapat dirasakan melalui pernafasan kita 10 3. Adanya ventilasi di ruang kerja, membantu proses penyaringan udara kotor menjadi bersih 11 4. Rasa sejuk dan segar karena adanya peredaran udara dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja 12 <p>② <i>Unfavourabel</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AC di ruang kerja merupakan sumber utama adanya udara segar 13 2. Kotornya udara di sekitar tempat kerja dapat dirasakan melalui sesaknya 14 	

		pernafasan kita	15
		3. Jendela di ruang kerja kurang membantu proses peredaran udara	
		4. Rasa panas yang menyengat dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja	16
	Temperatur Udara	<p>② <i>Favourabel</i></p> <p>1. Suhu lingkungan yang terlalu tinggi bisa menyebabkan meningkatnya beban psikis (stres)</p> <p>2. Suhu ruangan di tempat kerja berkisar 24°-27°C</p> <p>3. Efek dari suhu yang tinggi bisa menimbulkan kejenuhan, kelelahan otot dan berkurangnya konsentrasi</p>	17
			18
			19
		<p>② <i>Unfavourabel</i></p> <p>1. Suhu lingkungan yang rendah dapat mengurangi peningkatan beban psikis (stres)</p> <p>2. Suhu ruangan di tempat kerja di atas rata-rata normal</p> <p>3. Suhu yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan</p>	20
			21
			22

Instrumen ini mempunyai empat alternatif jawaban dan responden harus memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disediakan. Alternatif jawaban yang disediakan adalah: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju

Pemberian skor dari jawaban yang dipilih untuk setiap butir pernyataan favourabel adalah:

1. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 3 untuk jawaban setuju
3. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
4. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Pernyataan unvfavourabel menunjukkan indikasi bahwa subjek tidak mendukung sikap objek dan mempunyai tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk jawaban sangat setuju
 2. Skor 2 untuk jawaban setuju
 3. Skor 3 untuk jawaban tidak setuju
 4. Skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.¹⁰² Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa foto dan data tentang penilaian kinerja karyawan yang berguna dalam pengukuran

¹⁰² Suharsimi Arikunto, *op-cit.*, hlm 158.

produktivitas, yang didapat dari PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan yang bertempat di Blimbing Malang.

3. Observasi

Metode observasi adalah sebagai metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi yang berarti mengamati bertujuan untuk mendapat data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.¹⁰³

4. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.¹⁰⁴

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Metode ini dipakai untuk mengetahui tentang kondisi lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang.

G. UJI COBA ANGKET

Penelitian ini menggunakan angket uji coba terpakai. Hal ini berarti bahwa hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba ini dipakai berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan menggunakan cara uji coba ini peneliti tidak perlu membuang-buang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba semata. Alat ukur yang digunakan

¹⁰³ In Tri Rahayu & Tristiadi Ardi Ardani, *Observasi dan Wawancara*, (Malang: Bayumedia, 2004), hlm. 2.

¹⁰⁴ *Ibid*, hlm. 63.

dalam penelitian sebelumnya harus dilakukan uji coba untuk memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik yaitu valid dan reliabel.¹⁰⁵

H. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Atau dengan kata lain mampu tidaknya suatu alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukurannya yang dikehendaki dengan tepat.¹⁰⁶

Adapun untuk mengukur kebenaran angket adalah dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson*.¹⁰⁷

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

¹⁰⁵ Sutrisno Hadi, *op-cit.*, hlm. 138.

¹⁰⁶ Saifuddin Azwar, *op-cit.*, hlm 173.

¹⁰⁷ Suharsimi Arikunto, *op-cit.*, hlm 138.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas sering disebut pula keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.¹⁰⁸

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

\sum_b^2 = jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

I. TEKNIK ANALISA DATA

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data

¹⁰⁸ Saifuddin Azwar, *op-cit.*, hlm. 180.

penelitian yang berbentuk angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik.¹⁰⁹ Adapun metode analisa yang digunakan adalah:

a. Untuk mengetahui tingkat kondisi lingkungan kerja maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari mean, rata-rata dan nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

2. Mencari variabilitas dengan deviasi rata-rata, varians dan deviasi standar.

- 1) Deviasi rata-rata : $\frac{\sum f(X - M)}{N}$

- 2) Varians : $S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$

- 3) Deviasi Standar : $S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$

b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, maka rumus dan langkah-langkah yang digunakan adalah:

1. Mencari mean, rata-rata dan nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

¹⁰⁹ Suharsimi Rikunto, *op-cit.*, hlm. 87.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

2. Mencari variabilitas dengan deviasi rata-rata, varians dan standar deviasi .

1) Deviasi rata-rata : $\frac{\sum f(X - M)}{N}$

2) Varians : $S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$

3) Deviasi Standar : $S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$

c. Untuk mengetahui korelasi antara dua variabel, maka digunakan rumus korelasi *product moment*. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini mengandung dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi product moment

N = jumlah responden

X = variabel tentang kondisi lingkungan kerja

Y = variabel tentang produktivitas kerja

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka pengolahan data dan penghitungan validitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 14. 0 for windows.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang

PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang merupakan anak dari PT. PLN (Persero) area Malang, yang berdiri sekitar tahun 1995. Unit Pelayanan Pelanggan ini didirikan dengan tujuan untuk memudahkan pelanggan melakukan transaksi. Selain itu agar pelanggan benar-benar mendapatkan pelayanan yang memadai.

Sesuai dengan motto PT. PLN (Persero) yaitu “listrik untuk kehidupan yang lebih baik”, maka lembaga ini berperan dalam pendistribusian listrik untuk kesejahteraan masyarakat. Selain itu memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pelanggan. Agar pelanggan dapat memiliki sebuah kesadaran untuk melaksanakan kewajibannya sebagai warga Negara yang baik, yaitu membayar biaya penggunaan listrik. Dengan peran yang dimilikinya, PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang tidak hanya melayani pembayaran rekening tagihan listrik saja, melainkan melayani segala permasalahan yang berkaitan dengan listrik.

PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang berfungsi sebagai loket pembayaran rekening tagihan listrik. Selain itu juga sebagai tempat pengaduan, komplain dan melayani kebutuhan pelanggan lainnya. PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang merupakan salah satu dari 12 Unit Pelayanan yang melakukan fungsi dan peran di atas.

Perjalanan yang teramat panjang telah dilalui dengan langkah pasti dan penuh *optimisme*. Semenjak masa penjajahan Hindia Belanda yang selanjutnya berganti ke Jepang, kemudian masa perjuangan proklamasi sampai badai krisis moneter kesemuanya menjadi catatan sejarah PLN agar tetap eksis mengabdikan untuk masyarakat. Berikut ini akan diuraikan secara singkat mengenai profil PLN.

Sejarah dan perkembangan kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad 19 yaitu pada jaman pemerintahan Hindia Belanda. Pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kelistrikan di wilayah Batavia pada tahun 1893 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Batavia.
- b. Kelistrikan di wilayah Medan pada tahun 1903 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Medan.
- c. Kelistrikan di wilayah Surabaya pada tahun 1907 dengan nama *Electriciteit Bedriff* Surabaya.
- d. Kelistrikan berikutnya terjadi di wilayah Palembang, Ambon dan Makasar. Setelah perusahaan listrik tersebut berdiri pendistribusiannya dialihkan ke perusahaan-perusahaan listrik swasta, antara lain:
 - a) N.V. NIGM yang kemudian berubah menjadi N.V. OGEM
 - b) N.V. ANIEM (selanjutnya pada 8 Februari 1914 diberi kewenangan menangani wilayah Surabaya, Semarang dan Yogyakarta)
 - c) N.V. GEBEO
 - d) ELEKTRA

- e) SEM
- f) OJEM
- g) EMR
- h) EMB

Pada masa penjajahan Jepang semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia berada di bawah kendali tentara Jepang. N.V. ANIEM kemudian diganti nama menjadi Shobu Denki Sha yang merupakan perusahaan listrik untuk Jawa Timur.

Pada masa proklamasi kemerdekaan Indonesia perusahaan-perusahaan listrik kembali diambil alih oleh pemerintah Indonesia. 21 September 1945 di Jakarta adalah pengangkatan pemimpin pertama kali yang disaksikan oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik. Selanjutnya diikuti oleh wilayah di Jawa dan di luar Jawa. Tidak berapa lama kemudian yaitu Oktober 1945 perusahaan listrik ditangani oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja.

Dengan adanya keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 yang diperbarui dengan Peraturan pemerintah No. 17 tahun 1990 Perusahaan Listrik Nasional berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara.

Dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik maka PLN dialihkan bentuknya menjadi Perseroan Terbatas karena telah memenuhi syarat menjadi perusahaan perseroan sekaligus kuasa usaha ketenaga listrik. Ketentuan itu didasari oleh:

1. UU No. 09 tahun 1969
2. UU No. 15 tahun 1985 tentang ketenaga listrik

3. PP No. 23 tahun 1994

4. UU No. 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk PLN menjadi PT. PLN

Perusahaan listrik negara adalah PT. PLN (Persero) yang didirikan dengan akte notaris Sutjipto, SH No. 169 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman No. C2-11.519 HT.01.01. tahun 1994 yang diumumkan dalam Berita Negara No. 673/94.

2. Profil Perusahaan PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang

1) Falsafah Perusahaan

Pembawa kecerahan dan kegairahan dalam kehidupan masyarakat yang produktif.

2) Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terperaya dengan bertumpu pada *potensi insani*.

3) Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

4) Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a Better Life*).

5) Penjabaran Visi Perusahaan

a. Diakui

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan kelas dunia.

b. Kelas Dunia

a) Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan.

b) Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.

c) Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.

d) Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*)

e) Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standat mutakhir dan paling baik.

c. Bertumbuh – Kembang

a) Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.

b) Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik dan unggul. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.

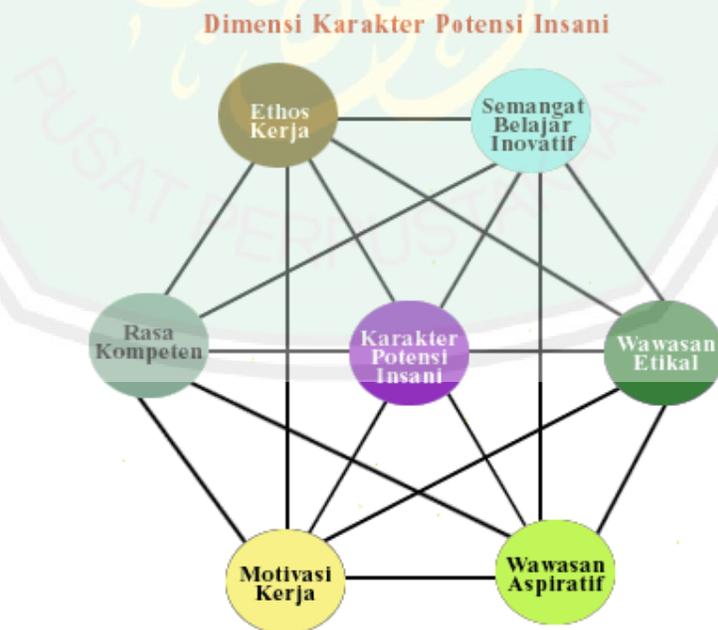
- c) Memposisikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
 - d) Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.
 - e) Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.
- d. Terpercaya
- a) Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi
 - b) Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.
 - c) Menjadi Perusahaan pilihan.
- e. Potensi Insani
- a) Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama.
 - b) Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansial, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan jejaring kerja sama.

3. Budaya Perusahaan

GAMBAR 3



GAMBAR 4



Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

a. Direksi

Anggota direksi harus memberikan komitmen dan keteladanan terhadap penerapan Budaya perusahaan.

b. Manajer SDM Terkait

Memastikan bahwa seluruh anggota perusahaan berperilaku sesuai dengan yang diahapkan, melalui:

- a) Proses perekrutan dan promosi pegawai
- b) Penilaian kinerja karyawan
- c) Memberi kemudahan kepada manajer lini untuk penegakkan pelaksanaan disiplin karyawan

c. Pimpinan Satuan Administrasi

Sebagai panutan dalam penerapan dan perwujudan budaya diunit kerjanya.

d. Atasan

- a) Memberikan teladan dan mendorong bawahan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan
- b) Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bawahan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan berlaku
- c) Menegakkan penerapan hukuman dan atau penghargaan

e. Bawahan

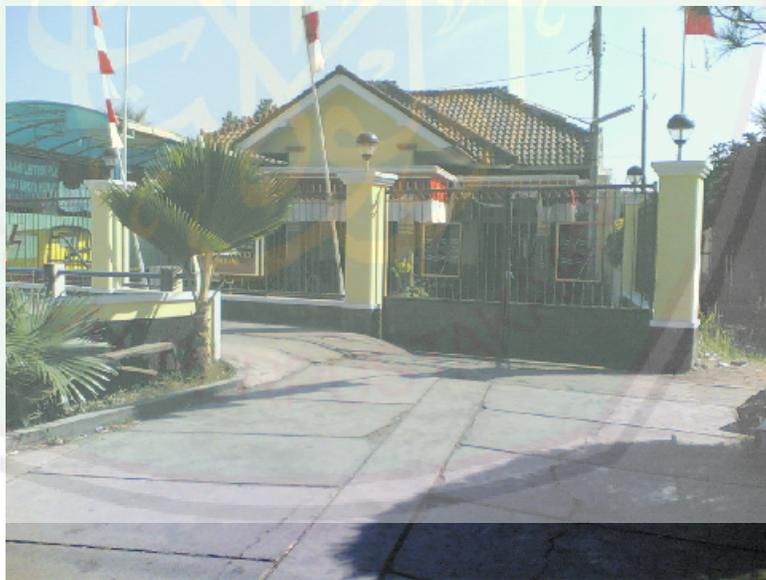
Mempelajari, memahami, dan menerpakan perilaku dalam pekerjaan sesuai bidangnya dan dalam berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan, serta melaporkan terhadap adanya pelanggaran ataupun gejala pelanggaran perilaku yang merugikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung kepada atasan/pimpinan di unit kerja masing-masing.

4. Peran dan Tujuan PT. PLN (Persero) UP. Blimbing

- 1) Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus akumulasi profit berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
- 2) Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dengan jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan:
 - a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.
 - b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan.
- 3) Merintis kegiatan-kegiatan usaha menyediakan tenaga listrik.
- 4) Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

5. Lokasi PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang

GAMBAR 5



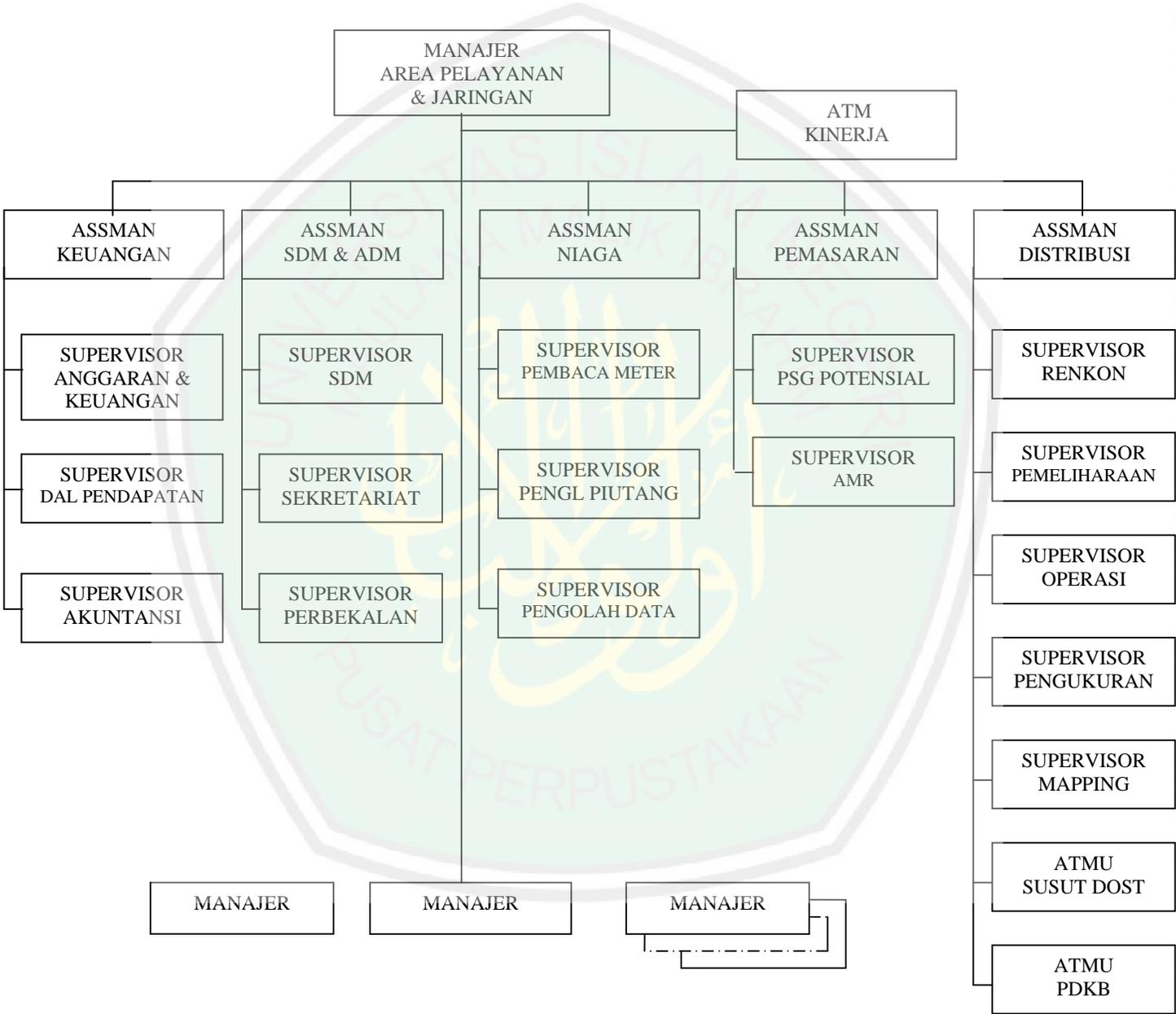
Jl. Raya Mangliawan No. 29 Blimbing Malang

Telepon : 0341-791114

Facsimile : 0341-791776

6. Struktur Kerja PT. PLN (Persero) UP. Blimbing Malang

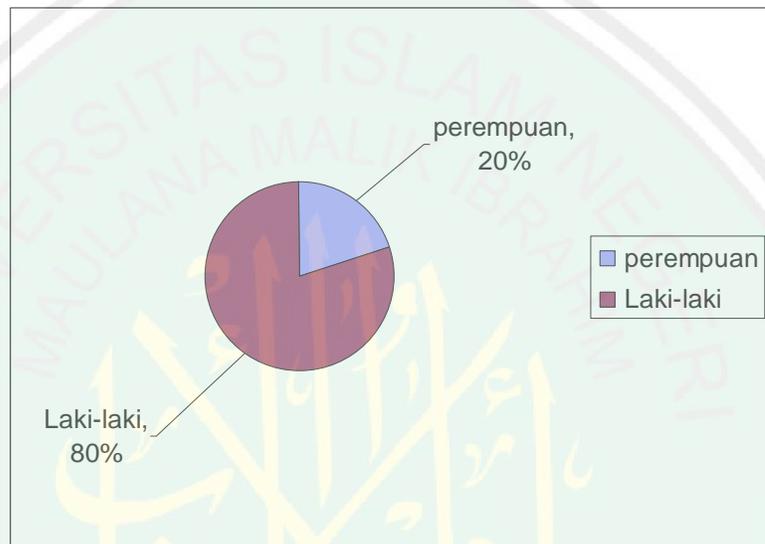
GAMBAR 6



B. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 32 responden dengan deskripsi sebagai berikut:

GAMBAR 7
Jenis Kelamin Responden



Pada grafik di atas demografi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 22 orang atau 80% laki-laki dan 10 orang atau 20% perempuan. Maka dari perincian data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki.

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14.0 for windows, dari 22 item pertanyaan untuk variabel kondisi lingkungan kerja terdapat 4 item yang gugur, yaitu pada nomor 1, 7, 14, 17. Sedangkan hasil

validitas untuk produktivitas kerja setelah diolah dengan bantuan SPSS 14.0 for windows, dari 6 pernyataan kesemuanya valid Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan:

1. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$
2. Apabila nilai $r_{xy} > r$ tabel.¹¹⁰

Berikut adalah penjelasan dalam bentuk tabel. Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk *print out* dapat dilihat pada lampiran.

TABEL 8
HASIL UJI VALIDITAS KONDISI LINGKUNGAN KERJA

No	Variabel	Indikator	Item Valid	Item Gugur	N
1	Kondisi Lingkungan Kerja	Kebisingan	2, 3, 4, 5, 6, 8	1, 7	2
		Sirkulasi Udara	9, 10, 11, 12, 13, 15, 16	14	1
		Temperatur Udara	18, 19, 20, 21, 22	17	1
?			18	4	22

TABEL 9
HASIL UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA

No	Variabel	Indikator	Item Valid	Item Gugur	N
2	Produktivitas Kerja	Kecakapan	1	-	-
		Inisiatif	2	-	-
		Disiplin	3	-	-
		Kehadiran/Absensi	4	-	-
		Tanggung Jawab	5	-	-
		Laporan Hasil Kerja	6	-	-
?			6	-	6

¹¹⁰ Sugiyono & Wibowo, *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 14.0 for windows*, (Bandung: Alfabeta), hlm. 27.

b. Reliabilitas

Dari hasil penghitungan reliabilitas skala kondisi lingkungan kerja diperoleh nilai Alpha sebesar 0,6965. Sedangkan reliabilitas produktivitas kerja diperoleh dengan skor Alpha sebesar 0,7882. Butir-butir angka dikatakan reliabel apabila nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,349). Oleh karena itu dari skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standar reliabilitas atau keduanya dianggap reliabel dengan taraf signifikansi yang diambil 0,05.

Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputasi SPSS 14.0 for windows. Program uji keandalan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

TABEL 10
UJI RELIABILITAS VARIABEL KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS KERJA

No	Variabel	Alpha	r Tabel	Keterangan	Kriteria
1	Kondisi Lingkungan Kerja	0,6965	0,349	Alpha = r Tabel	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,7882	0,349	Alpha = r Tabel	Reliabel

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel pernyataan adalah reliabel karena mempunyai nilai Alpha lebih besar dari r tabel (0,349).

D. PAPARAN DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Adapun untuk pengkategorisasian variabel kondisi lingkungan kerja, maka digunakan norma sebagai berikut:

- a) Kondisi Lingkungan Tinggi = (Mean + 1 SD) = X
 $= 67,63 + 4,81 = 72,44$
- b) Kondisi Lingkungan Sedang = (Mean - 1 SD = X < mean + 1 SD)
 $= 67,63 - 4,81 = X < 67,63 + 4,81$
 $= 62,82 \text{ dan } = 72,44$
- c) Kondisi Lingkungan Rendah = (X < mean - 1SD)
 $= 67,63 - 4,81$
 $= 62,82$

TABEL 11

NILAI RATA-RATA DAN STANDAR DEVIASI VARIABEL KONDISI LINGKUNGAN KERJA

	N	Mean	Standar Deviasi
Kondisi Lingkungan Kerja	32	67,63	4,81
Produktivitas Kerja	32	18,4	1,83
Valid N (listwise)	32		

Sumber data: SPSS setelah diolah

TABEL 12
PROPORSI TINGKAT KONDISI LINGKUNGAN KERJA

No	Variabel	Orang	Persentase (%)
1	Tinggi, $72,44 < x$	4	12,5
2	Sedang, $62,82 < 72,44$	22	68,75
3	Rendah, $x < 62,82$	6	18,75
	Jumlah	32	100

Sumber data: SPSS setelah diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 32 responden yang berpartisipasi terdapat 4 karyawan atau 12,5% sangat hubungan dengan kondisi lingkungan kerja, 22 karyawan atau 68,75% biasa saja dengan kondisi lingkungan kerja dan 6 karyawan atau 18,75% sedikit hubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Sehingga dari hasil di atas dapat diketahui tingkat kondisi lingkungan kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang rata-rata biasa-biasa saja terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan skor 68,75% terbesar, di mana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 18,75% untuk kategori rendah dan 12,5% untuk kategori tinggi.

2. Produktivitas Kerja

Adapun untuk pengkategorisasian variabel produktivitas kerja, maka digunakan norma sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a) Produktivitas Tinggi} &= (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = X \\ &= 18,4 + 1,83 = 20,23 \end{aligned}$$

b) Produktivitas Sedang = (Mean – 1 SD = X < mean + 1 SD)
 = 18,4 - 1,83 = X < 18,4 + 1,83
 = = 16,57 dan = 20,23

c) Produktivitas Rendah = (X < mean – 1SD)
 = 18,4 – 1,83
 = = 16,57

TABEL 13
NILAI RATA-RATA DAN STANDAR DEVIASI VARIABEL
PRODUKTIVITAS KERJA

	N	Mean	Standar Deviasi
Kondisi Lingkungan Kerja	32	67,63	4,81
Produktivitas Kerja	32	18,4	1,83
Valid N (listwise)	32		

Sumber data: SPSS setelah diolah

TABEL I4
PROPORSI TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA

No	Variabel	Orang	Persentase (%)
1	Tinggi, 20,23 < x	6	18,75
2	Sedang, 16,57 < 20,23	21	65,62
3	Rendah, x < 16,57	5	15,62
	Jumlah	32	100

Sumber data: SPSS setelah diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 32 responden yang berpartisipasi terdapat 6 karyawan atau 18,75% kategori tinggi, 21 karyawan atau 65,62% memiliki kategori produktivitas kerja sedang dan 5 karyawan atau 15,62% memiliki kategori produktivitas kerja rendah. Sehingga dari hasil di atas dapat

diketahui tingkat produktivitas kerja karyawan yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang rata-rata mempunyai tingkat produktivitas kerja sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 65,62% terbesar, di mana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 15,62% untuk kategori rendah dan 18,75% untuk kategori tinggi.

3. Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

TABEL 15

KORELASI ANTARA KONDISI LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA

		KONDISI LINGKUNGAN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
KONDISI LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1.000	.720
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.720	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	32	32

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Hipotesis

Ho = Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Ha = Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ (0,01), maka Ho diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ (0,01), maka Ho ditolak

Keputusan:

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan ($r = 0,720$ dengan $\text{sig} < 0,05$) antara variabel kondisi lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja yaitu $0,000$ dan nilai signifikansinya sig (2-tailed) adalah di bawah atau lebih kecil dari $0,05$ atau $0,01$ (nilai adalah $0,000$).

E. PEMBAHASAN

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Manusia adalah makhluk hidup yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk-makhluk lainnya. Dalam hidup dan kehidupan sehari-hari manusia akan selalu menghadapi berbagai permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitarnya dalam hal ini yang dimaksud adalah lingkungan kerja.

Di sekitar tempat kerja PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing kurang adanya tanaman terutama pepohonan yang mana merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh pernafasan kita. Lokasi kantor yang berada di seberang jalan raya memungkinkan banyak polusi udara dari asap kendaraan bermotor. Untuk menjaga agar udara di sekitar tempat kerja tetap sehat dalam arti kata cukup mengandung oksigen dan bebas dari zat-zat yang bisa mengganggu kesehatan, harus dipikirkan tentang sirkulasi udara yang baik, sehingga udara kotor bisa diganti dengan udara segar dan bersih, yang biasanya dilakukan melalui ventilasi. Dengan cukupnya oksigen di sekitar kita ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman-tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani kita. Rasa

sejuk dan segar selama bekerja akan sangat membantu untuk mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas kantor. Faktor-faktor yang termasuk di dalam lingkungan kerja antara lain kebisingan, temperatur udara dan sirkulasi udara.

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kondisi lingkungan kerja tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang rata-rata biasa-biasa saja terhadap kondisi lingkungan kerja dengan prosentase 68,75% atau 22 karyawan, sedangkan 6 karyawan atau 18,75% sedikit pengaruh dengan kondisi lingkungan kerja dan 12,5% atau 4 karyawan sangat pengaruh dengan kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja seperti yang diharapkan perusahaan hanya tercapai 12,5%, agar kondisi lingkungan kerja yang mayoritas sedang dengan prosentase 68,75% bisa berubah menjadi kondisi lingkungan kerja kategori tinggi, perusahaan perlu membenahi tata ruang kerja terutama pada lingkungan fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud adalah kebisingan, sirkulasi udara dan temperatur udara. Di kantor karyawan merasakan kebisingan yang timbul dari ruang kerja lain, ini disebabkan ruang kerja tiap supervisor tidak terdapat dinding penyekat. Bagi pihak perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan rasa nyaman yang diharapkan karyawan dengan adanya dinding penyekat kebisingan antar ruang kerja bisa berkurang. Kita semua ketahui bahwa sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja, karena kurangnya tanaman di sekitar tempat kerja bisa berdampak pada karyawan terutama pada siang hari karyawan merasakan panas yang dapat mempercepat kelelahan setelah bekerja. Begitu pula dengan suhu udara di ruang kerja yang tinggi bisa menimbulkan karyawan mengalami kejenuhan, kelelahan otot dan berkurangnya konsentrasi, ini bisa diatasi dengan menghidupkan AC terutama pada siang hari.

2. Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa”. Produktivitas merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Selain itu juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Untuk perusahaan yang kerjanya berbentuk pelayanan pelanggan seperti halnya PT. PLN bahwa kualitas pelayanan merupakan penilaian menyeluruh dari perbandingan antara layanan yang diharapkan pelanggan.

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi dari data yang diperoleh, maka menunjukkan bahwa prosentase kategori produktivitas kerja mayoritas berada pada posisi sedang yaitu 21 orang atau 65,62%, sedangkan untuk kategori produktivitas kerja rendah mencapai 5 orang atau 15,62%. Begitu

juga dengan kategori produktivitas kerja tinggi hanya mencapai 6 orang atau 18,75%.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Adanya 6 orang atau 18,75% dalam kategori produktivitas kerja tinggi menggambarkan adanya aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan yang baik dari seorang karyawan. Mereka mampu dan memiliki ketrampilan serta keahlian dan mempunyai sikap terhadap pekerjaan yang tampak dari kecakapan, inisiatif, disiplin, kehadiran/absensi, tanggung jawab dan laporan hasil kerja.

Pada kategori produktivitas sedang yang mencapai prosentase paling tinggi daripada kategori lain, yaitu sebanyak 21 orang atau 65,62%, menggambarkan bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan dari waktu ke waktu adalah tetap atau sama.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang harus melakukan berbagai strategi, agar kategori produktivitas kerja sedang dapat meningkat menjadi karyawan yang sangat tinggi produktivitas kerjanya. Selain itu perlu adanya perhatian dari manajemen. Pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau karyawannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

Sementara itu ada 5 orang atau 15,62% yang berada pada kategori produktivitas kerja rendah. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pada kelompok ini salah satu cara yang dapat dilakukan adalah diadakan latihan dan pengembangan. Latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Yang dimaksud pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

3. Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil hubungan antara persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan angka sebesar 0,720 dengan $p = 0,000$ hal ini berarti bahwa hubungan antara keduanya adalah positif tetapi signifikan karena $p < 0,050$ dan dari hasil tersebut juga diketahui koefisien determinannya sebesar $r^2 = 0,518$ yang artinya ada sumbangan efektif 51,8% variabel kondisi lingkungan kerja dengan semua aspek yang terkandung di dalamnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat di tarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk kategori kondisi lingkungan kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu kondisi lingkungan kerja tinggi, sedang dan rendah. Terdapat 4 karyawan atau 12,5% sangat hubungan dengan kondisi lingkungan kerja, 22 karyawan atau 68,75% biasa-biasa saja dengan kondisi lingkungan kerja, sementara itu 6 karyawan atau 18,75% sedikit hubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Dari perincian data di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas kondisi lingkungan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang berada pada kategori sedang maka karyawan rata-rata biasa-biasa saja terhadap kondisi lingkungan kerja dengan prosentase mencapai 68,75%.
2. Dan untuk kategori produktivitas kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu produktivitas kerja tinggi, sedang dan rendah. Terdapat 6 karyawan atau 18,75% memiliki produktivitas kerja tinggi, 21 karyawan atau 65,62% memiliki produktivitas kerja sedang, sementara itu 5 karyawan atau 15,62% berada pada kategori produktivitas kerja rendah. Dari perincian data di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Blimbing Malang berada pada kategori sedang mencapai 62,5%.

3. Sedangkan dari uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa ada korelasi positif yang signifikan ($r = 0,720$ dengan $\text{sig} < 0,05$) antara variabel kondisi lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja yaitu $0,000$ dan nilai signifikansinya $\text{sig} (2\text{-tailed})$ adalah di bawah atau lebih kecil dari $0,05$ atau $0,01$ (nilai adalah $0,000$).

B. SARAN

1. Bagi Pihak Perusahaan

Dengan prosentase $12,5\%$ atau 4 karyawan sangat hubungan dengan kondisi lingkungan kerja, $68,75\%$ atau 22 karyawan biasa saja dengan kondisi lingkungan kerja dan $18,75\%$ atau 6 karyawan sedikit hubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja seperti yang diharapkan perusahaan hanya tercapai $12,5\%$, agar kondisi lingkungan kerja yang mayoritas sedang dengan prosentase $68,75\%$ bisa berubah menjadi kondisi lingkungan kerja kategori tinggi, perusahaan perlu membenahi tata ruang kerja terutama pada lingkungan fisik. Untuk itu bagi pihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja salah satunya dengan menanam pepohonan di sekitar tempat kerja agar karyawan menghirup udara yang bersih dan segar, tiap ruang kerja diberi dinding penyekat yang berfungsi sebagai peredam suara dan AC di ruang kerja supaya dihidupkan agar disiang hari karyawan tidak merasakan udara yang panas, kesemuanya ini apabila diterapkan secara optimal akan

dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

Produktivitas kerja tinggi dengan prosentase sebesar 18,75% atau 6 karyawan, 65,62% atau 21 karyawan dengan produktivitas kerja sedang dan 15,62% atau 5 karyawan yang memiliki produktivitas rendah, maka produktivitas kerja seperti yang diinginkan perusahaan hanya tercapai 65,62%, untuk itu bagi pihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja satu cara yang dapat dilakukan adalah diadakan latihan dan pengembangan. Latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Yang dimaksud pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya.

2. Bagi Karyawan

Langkah utama yang seharusnya dilakukan setiap karyawan adalah berusaha tampil sebagai individu yang memiliki kesadaran motivasi berprestasi tinggi, dalam artian menumbuhkan motivasi berprestasi dalam dirinya dan berusaha meningkatkan kesadaran akan pentingnya mentaati tata tertib khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan dan jabatannya sehingga tujuan utama dalam bekerja akan tercapai.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa menyempurnakan penelitian sebelumnya atau menjadikannya sebagai pertimbangan dalam penelitiannya dengan tema dan bahan yang sama secara lebih bervariasi dan inovatif agar bermanfaat bagi dunia organisasi dan industri. Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan jauh dari kesempurnaan, maka untuk selanjutnya disarankan lebih mendetail, misalnya lebih tajam dan mendetail dalam menggali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk karyawan sehingga mampu mencapai berbagai aspek, menambah kajian pustaka, mempertajam indikator serta menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosoepipto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, James P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen Agama. 1971. *Al. Qur'an (terjemahan)*. Jakarta: Bina Bhakti.
- [Http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/psikologilingkungan_avin.pdf](http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/psikologilingkungan_avin.pdf)
- [Http://digilib.itb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jiptumm-gdl-s1-2002-elly-8616-produktivi&q=Usaha](http://digilib.itb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jiptumm-gdl-s1-2002-elly-8616-produktivi&q=Usaha)
- Judiari, Josina. *Hand Out Ergonomi*.
- Kurniawati, Atik. 2004. *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi UIN. Malang.
- Madyana. 1996. *Analisis Perancangan Kerja dan Ergonomi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta Universitas Indonesia.
- Nawawi, H & Hadari, M. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Novitri, Mairisa. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi UIN. Malang.
- Nurmianto, Eko. 2004. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Guna Widya.
- Rahayu dan Ardani. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Malang: Bayumedia.

- Santoso, Gempur. 2004. *Ergonomi Manusia Peralatan dan Lingkungan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1992. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. 1999. *Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Iryanto, Tata. 2004. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya: Indah.
- Sukmana, Oman. 2003. *Dasar-dasar Psikologi Lingkungan*. Malang: Bayumedia dan UMM Press.
- Sumber: *Majalah Human Capital*. No. 28 | Juli 2006.
- Suryabrata, Sumadi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, Sihar Tigor Benjamin. 2005. *Kebisingan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Tasmara, Toto. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.



IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin : 1. laki-laki 2. perempuan
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu di antara empat alternatif jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat, kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Semua jawaban dan pilihan adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Oleh karena itu jawablah semua pernyataan yang ada tanpa ada yang terlewati.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan
Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

SKALA KONDISI LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Karena bisingnya suara komplain pelanggan pada bagian baca meter, saya merasa konsentrasi saya tidak fokus pada kerjaan				
2	Lokasi kantor saya sepi dari lalu lintas kendaraan bermotor, karena berada di pinggiran kota				
3	Tiba-tiba saya merasa sakit kepala saat mendengar suara bisingnya para pelanggan antrian pembayaran rekening listrik				
4	Suara gaduh ruang kerja bagian komplain pelanggan tidak sampai terdengar ke ruang kerja saya karena adanya dinding penyekat				
5	Saya terbiasa dengan suara komplain pelanggan, sedikitpun tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
6	Di kantor saya merasa terganggu dengan suara kendaraan bermotor dan ramainya lalu lintas di jalan raya, sebab kantor saya berada di tengah kota				
7	Tekanan darah saya tidak naik saat mendengar rekan kerja mendengarkan musik dengan volume yang sangat tinggi				
8	Suara gaduh tiap ruang kerja karyawan terdengar karena dinding penyekat di ruang kerja saya memantulkan bunyi				
9	Saya yakin udara yang saya hirup adalah udara segar yang berasal dari tanaman di sekitar tempat kerja				
10	Udara yang bersih dapat saya rasakan ketika saya bernafas				
11	Dengan adanya ventilasi di sekitar tempat kerja udara yang saya hirup tidak terasa pengap				
12	Rasa sejuk dan segar dapat mempercepat pemulihan rasa lelah setelah seharian saya bekerja				
13	Ketersediaan AC di ruang kerja saya mempengaruhi adanya				

	udara bersih di sekitar ruang kerja				
14	Saya merasakan sesak setiap kali bernafas karena kotornya udara di sekitar tempat kerja				
15	Jendela di ruang kerja saya tidak menjamin adanya pertukaran udara				
16	Rasa lelah yang saya alami akan cepat hilang ketika suhu udara di kantor terasa panas				
17	Saya merasa mudah marah ketika suhu udara terasa panas				
18	Saya merasakan produktivitas kerja saya meningkat saat suhu udara di kantor berkisar antara 24-27°				
19	Saat suhu udara terasa panas saya sering salah dalam mengetik tugas kantor karena kurangnya konsentrasi				
20	Ketika suhu udara di ruang kerja panas saya merasa mudah mengontrol emosi				
21	Produktivitas kerja saya meningkat saat suhu udara di ruang kerja saya terasa panas				
22	Saya tetap bisa fokus dalam mengerjakan rekap data arsip induk pelanggan meski suhu udara terasa panas				

