

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Manajer harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi keberlangsungan bisnis saat ketika merekrut karyawan. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan.

Menurut Foster dalam Saifudin (2018) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Khaeruman, *et al* (2021:80), Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan.

Sedangkan menurut Manullang dalam Khaeruman, *et al* (2021:79), “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka penting untuk mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Salju dan Lukman dalam Wardani, *et al* (2018), ada beberapa faktor yang berperan dalam membentuk pengalaman kerja seseorang, yang mencakup yaitu:

- 1) Latar belakang individu, yang meliputi pendidikan, kursus, dan pelatihan kerja yang pernah diikuti, serta mencerminkan aktivitas yang sudah dilaksanakan individu di masa lampau.
- 2) Bakat dan minat, yang digunakan guna menaksir kapasitas dan kemampuan individu dalam menangani tugas - tugas pekerjaan.
- 3) Sikap dan kebutuhan, yang membantu memproyeksikan tanggung jawab dan kewenangan yang dapat dipegang oleh seseorang dalam konteks pekerjaan.
- 4) Kemampuan analisis dan manipulatif, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengevaluasi, menganalisis, dan memanipulasi data atau informasi terkait dengan pekerjaan mereka.
- 5) Skill dan kompetensi teknis, yang digunakan guna mengevaluasi kesanggupan seseorang dalam melaksanakan beragam aspek teknis pekerjaan yang spesifik.

Sedangkan menurut Handoko dalam Ilham (2019), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

- 1) Latar belakang pribadi mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
- 4) Kemampuan analisis berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja di perusahaan yaitu, pemimpin harus mengetahui latar belakang individu/pribadi, bakat dan minat yang dimiliki oleh setiap karyawan, sikap dan kebutuhan akan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan, kemampuan analisis dan manipulatif dan keterampilan dan pengetahuan teknis/teknik yang dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan.

2.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan mengukur pengalaman kerja. Hasil pengukuran ini digunakan untuk mengevaluasi dan mendorong tingkat efektivitas perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Marwansyah dalam Khaeruman, *et al* (2021:81-82) ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni:

- a. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan
Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang
Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Sedangkan menurut Asri dalam Apriyani (2019), mengemukakan beberapa pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja antara lain :

1. Gerakan halus dan mantap tanpa ragu saat bekerja.
2. Gerakan berirama yang dihasilkan dari keakraban dengan aktivitas dan tugas sehari-hari.
3. Jika terjadi kecelakaan, bertindak secara spontan atau segera.

4. Seseorang dapat mengetahui ataupun memprediksi tingkat kesulitan yang dialaminya sehingga siap menghadapi pekerjaannya.

Dari uraian tersebut dapat kita ketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

2.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun beberapa indikator-indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh menurut Foster dalam Khaeruman, *et al* (2021:82) adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Foster dalam Ilham (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa kerja
Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seorang karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa indikator pengalaman kerja ada beberapa ialah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja karyawan yang telah ditempuh dan dapat memahami tugas yang diberikan perusahaan dan melaksanakan atau mengetahui tugas tersebut dengan baik, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki biasanya merujuk kepada kemampuan fisik seorang karyawan agar mencapai atau menjalankan suatu tugas yang diberikan perusahaan dan karyawan harus juga mengetahui tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan karyawan juga harus menguasai kemampuan teknik peralatan dan teknik pekerjaannya bagaimana.

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah bekerja,

menjalankan aktivitasnya dan dengan demikian menggunakan waktu kerja secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Anam dalam Firmansyah (2018) "Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan, sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan".

Sedangkan menurut Darmadi dalam Firmansyah (2020) menyatakan Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain".

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Khaeruman, *et al* (2021:55), "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Sedangkan menurut Sihombing dalam Khaeruman, *et al* (2021:55), Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja dan semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan, maka akan berpengaruh baik dalam pembentukan karakter individu dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan lembaga organisasi maupun di perusahaan.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Mengingat lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik. Pasalnya, karyawan tidak lagi merasa aman bekerja di perusahaan,

dan produktivitas kerja pun menurun. Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan kerja yang memudahkan atau menyulitkan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilih menjadi dua kelompok besar yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagaimana pendapat Sadarmayanti dalam Khaeruman, *et al* (2021:56) mengatakan bahwa jenis secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Asnawi (2018) menggolongkan dua bagian jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan

Dari penjelasan penjelasan ahli tersebut dapat diketahui bahwa jenis lingkungan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik dan non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja di lingkungan kerja yang

mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam perusahaan.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Apabila hal tersebut didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai maka masyarakat dapat melakukan aktivitas dengan sukses dan mencapai hasil yang optimal. Kondisi lingkungan hidup dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dampak dari lingkungan kerja yang tidak tepat akan bertahan lama. Selain itu, kondisi lingkungan yang tidak sesuai dapat membuang lebih banyak energi dan waktu dibandingkan kontribusinya terhadap rancangan sistem kerja yang efisien. Ada banyak variabel yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja anda.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Khaeruman yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman, *et al* (2021:57-62) sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

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

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

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

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

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

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

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

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan .

Sedangkan Menurut Sedarmayanti dalam Simbolon (2021:35-36), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Penerangan (cahaya) di tempat kerja

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

b. Temperatur (suhu udara) di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama oleh temperatur, kelembaban, kecepatan, udara bergerak. Dan, radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Ini harus diatasi agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) .

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli peneliti mengambil kesimpulan bahwa perusahaan harus memperhatikan tentang penerangan /cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana transportasi bagi karyawan, agar supaya karyawan bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh semangat, baik dan efisien.

2.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini adalah bagian lingkungan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dan memungkinkan mereka meningkatkan produktivitas dengan cara terbaik. Menurut Afandi dalam Danisa (2018) lingkungan kerja dapat di bagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut dengan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian ini bisa uraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan organisasi manapun untuk karyawannya. Pelayanan yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan perilaku layanan karyawan umumnya meliputi:

- a) Pelayanan makan dan minum
- b) Pelayanan kesehatan
- c) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan sangat penting untuk produktivitas kerja. Karena antara motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Sitepu (2019) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja,
Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari instansi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya serta dapat terus menjaga nama baik instansi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, dan pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi kerja
Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh instansi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan karyawan
Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek lingkungan kerja ada beberapa yaitu, karyawan mendapatkan pelayanan baik dari perusahaan sehingga memberikan gairah dalam bekerja dan dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya, kondisi kerja karyawan harus sebaik mungkin agar menimbulkan rasa aman dalam bekerja di perusahaan dan hubungan karyawan harus kondusif agar karyawan bermotivasi, semangat kerja dan bergairah dalam bekerja agar produktivitas kerja tidak menurun.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Semua karyawan harus mempertimbangkan lingkungan kerja mereka dengan cermat. Sebab, berdampak signifikan terhadap banyak hal, antara lain produktivitas, pemenuhan tanggung jawab perusahaan, keselamatan dan kesehatan fisik dan mental, serta kepuasan dan kinerja pribadi (aktualisasi diri). Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui lingkungan kerja yang diharapkan, karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan seringkali menimbulkan kelelahan yang berlebihan pada karyawan sehingga berdampak pada kualitas kerja dan produktivitasnya. Sebelum memutuskan bekerja di suatu perusahaan, karyawan dapat mempertimbangkan berbagai faktor yang menentukan lingkungan kerja yang ideal.

Menurut Sedarmayanti dalam Yani (2019) menyatakan ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- a. Pewarnaan
Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
- b. Penerangan
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan

tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

h. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yaitu interaksi diantara karyawan dalam melakukan tugas. Hal ini merupakan lingkungan kerja non fisik namun akan banyak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Simbolon (2021:37-39) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerna non-fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non-fisik

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama mereka.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik. Harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masaing-masing.

c) Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika sesama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa disuatu perusahaan sudah tertanam indikator di atas, maka sebuah perusahaan telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap karyawan. Perusahaan

telah bertanggung jawab penuh atas keamanan dan kenyamanan para karyawannya. Dengan terpenuhinya setiap indikator lingkungan kerja maka karyawan dan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal dan efisien.

2.2.6 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang baik dan produktivitas kerja yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Affandi dalam Hartati *et al* (2018) Mengemukakan bahwa “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat”. Hubungan antar karyawan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi lingkungan kerja. Bekerja dengan orang yang termotivasi memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat dan tepat. Ini berarti bahwa jika pekerjaan diselesaikan dengan benar dan dengan waktu yang telah ditentukan, itu pasti akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, orang-orang yang terlibat dalam masalah ini akan melihat bagaimana kinerjanya berjalan. Tidak perlu banyak pengawasan dan karyawan harus rajin.

Sedangkan menurut Siagian dalam Simbolon (2021:37) “Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Arep dalam Simbolon (2021:37) “Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat”. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam

skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah karyawan menciptakan sesuatu gairah untuk bekerja, sehingga produktivitas kerja dan prestasi kerja meningkat dan manfaat yang diperoleh pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat. Artinya jika pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika produktivitas karyawan terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, perusahaan akan mudah mencapai tujuannya. Saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas operasionalnya agar dapat bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai, antara lain kemampuan mental dan fisik pegawai, hubungan atasan-bawahan, pelatihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, dan lingkungan kerja.

Menurut Siagian dalam Simbolon (2021:47) “Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang *optimal*, bahkan yang maksimal”.

Sedangkan menurut Sinungan dalam Busro (2018: 344) Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja bisa juga diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka hasil kerja karyawan akan mampu menunjukkan jumlah masukan (*input*) yang lebih besar dibanding dengan jumlah hasil (*output*). Sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama, bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Banyak teori telah dibahas mengenai topik ini.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Purwanti dalam Simbolon (2021:48), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Latihan
Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan para karyawan, dan semua itu akan berpengaruh terhadap pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- c. Motivasi dan kemauan
Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan memndorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
- d. Kesempatan kerja
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.
- e. Kemampuan manajerial pimpinan
Dengan adanya manajemen yang baik, karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian, produktivitas kerja akan maksimum.
- f. Kebijakan pemerintah
Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, teknologi, moneter, distribusi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka peneliti mengambil kesimpulan perusahaan harus perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya, pendidikan, disiplin kerja, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan para karyawan, lingkungan kerja dan iklim kerja para karyawan, kecanggihan teknologi karyawan yang digunakan para karyawan, faktor-faktor produksi memadai diperusahaan, jaminan sosial para karyawan, manajemen dan kepemimpinan, dan pimpinan harus memberi kesempatan berprestasi kepada setiap karyawan di perusahaan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Meningkatkan produktivitas membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memantau secara ketat produktivitas

kerja karyawannya dan melihat apakah produktivitasnya meningkat. Ada banyak metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi produktivitas.

Menurut Sutrisno dalam Simbolon (2018:52-54) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas - tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan komunikasi antar karyawan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil kerja yang lebih baik dari yang telah lalu sehingga adanya kehati-hatian dalam penyelesaian tugas yang dibeikan.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi dalam Patmarina (2018) mengemukakan bahwa indikator produktivitas ada beberapa faktor yang yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa indikator produktivitas kerja ada beberapa yaitu : kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas, karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, karyawan harus bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, karyawan menunjukkan kualitasnya dalam bekerja dan karyawan membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan SDM yang digunakan, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan, merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis, dan ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas karyawan yang diselesaikan pada awal yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

1	Nama Peneliti	Norhalifah
	Judul Penelitian	Analisis Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Nida Sasirangan Banjarmasin (2020)
	Metode Analisis Data	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan library research (riset kepustakaan) yaitu penelitian dengan mempelajari buku-buku, literatur, tulisan-tulisan, artikel dan bahan yang berkaitan dengan objek penelitian serta melakukan wawancara langsung dengan pihak atau pemilik Nida Sasirangan Banjarmasin.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting untuk karyawan Nida Sasirangan Banjarmasin sehingga bisa

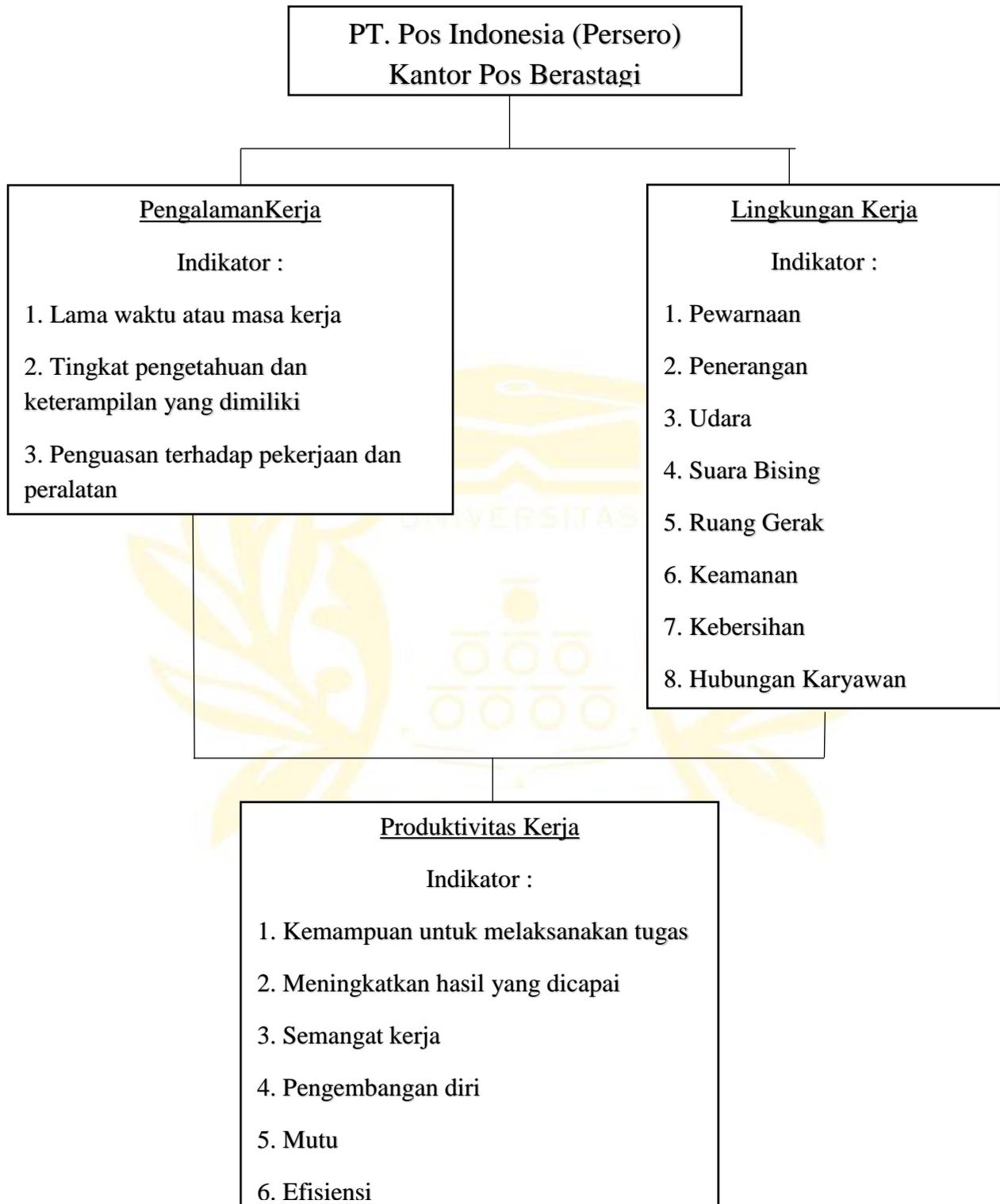
		meningkatkan kinerja pada saat melakukan pekerjaan. Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu usia, pendidikan dan kesehatan.
2	Nama Peneliti	Sipayung Michael Ricardo dan Sihombing Marlon
	Judul Penelitian	Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hidden Place Cafe (2020)
	Metode Analisis Data	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan data primer melalui kegiatan observasi dan wawancara. Pengambilan data sekunder melalui dokumentasi.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman sudah berjalan dengan baik dan dapat dilihat melalui adanya peningkatan dalam kinerja karyawan.
3	Nama Penelitian	Pratiwi dan Winda
	Judul Penelitian	Analisis Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut (2020)
	Metode Analisis Data	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi penelitian sebanyak 30 orang responden. Lokasi

		penelitian bertempat di Desa Bentok Kabupaten Tanah Laut.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dimana hal itu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut.
4	Nama Penelitian	Hulu <i>et al</i>
	Judul Penelitian	Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias (2022)
	Metode Analisis Data	Jenis penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari 17 orang pegawai dipilih 4 orang yang menjadi sumber data yang mewakili unsur pegawai.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Diperoleh informasi bahwa tidak ada kesenjangan diantara pegawai dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja. b. Suasana kerja yang harmonis memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. c. Terkait dengan indikator peningkatan produktifitas kerja dimana tingkat kemampuan

		<p>pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktifitas kerja.</p> <p>d . Dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien dukungan fasilitas kerja sangat mendukung dalam tercapainya target kerja sesuai misi dan visi pemerintah Kabupaten Nias.</p> <p>e. Semangat kerja ditopang dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, untuk pengembangan diri diberikan kesempatan kepada pegawai untuk studi lanjut maupun mengikuti pelatihan dalam peningkatan sumber daya manusia, mutu kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan, efisiensi dilakukan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang ada berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai.</p>
5	Nama Penelitian	Wisnuwardhana <i>et al</i>
	Judul Penelitian	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya (2024)
	Metode Analisis Data	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui</p>

		produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya yang meliputi dampak produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya, serta faktor pendukung yang mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Bahwa produktivitas kerja karyawan CV Griya Alam Mulya cukup baik. b. Meskipun terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat pekerjaan, namun semangat kerja yang tinggi dan kolaborasi antar karyawan membantu mengatasi hambatan tersebut dan menjaga produktivitas tetap tinggi. c. Hal ini terlihat dari dampak positif yang dirasakan oleh CV Griya Alam Mulya, dan berbagai faktor pendukung produktivitas kerjanya.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.6 Definisi Operasional

Definisi Operasional dari variabel – variabel yang diteliti adalah

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Berastagi.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Berastagi.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Berastagi.

Tabel 2.2 Definisi Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sub indikator
Pengalaman Kerja	<p>Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Manullang dalam Khaeruman <i>et. al</i> (2021:79)</p>	1. Lama waktu atau masa kerja	<p>1. Lama waktu karyawan bekerja diperusahaan sangat memudahkan karyawan dalam bekerja.</p> <hr/> <p>2. Semakin lama karyawan bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan dengan baik.</p>
		2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<p>1. Karyawan harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.</p> <hr/> <p>2. Dengan keterampilan yang karyawan</p>

			<p>miliki, karyawan memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.</p>
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<p>1. Karyawan dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>2. Karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.</p>
Lingkungan Kerja	Lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai	1. Pewarnaan	<p>1. Dekorasi di ruangan kerja tergolong bagus.</p> <p>2. Ruangan kerja memiliki daya tarik tersendiri.</p>
		2. Penerangan	<p>1. Penerangan di ruangan kerja sudah memadai.</p> <p>2. Penerangan di ruangan kerja</p>

<p>perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Menurut Sedarmayati dalam Simbolon (2021:31)</p>		ada dalam kondisi baik.
	3. Udara	<p>1. Suhu ruangan kerja dirasa nyaman untuk bekerja.</p> <p>2. Ruang kerja memiliki ventilasi.</p>
	4. Suara bising	<p>1. Terdapat gangguan suara bising saat bekerja.</p> <p>2. Sering mendengar suara bising selama bekerja.</p>
	5. Ruang gerak	<p>1. Ruang kerja memiliki ruang gerak yang luas</p> <p>2. Karyawan merasa betah berada di ruangan kerja.</p>
	6. Keamanan	<p>1. Apakah karyawan sudah puas dengan keamanan kerja yang telah</p>

			<p>disediakan oleh perusahaan.</p> <hr/> <p>2. Apakah perlu ada satpam di sekitar perusahaan agar karyawan merasa aman.</p>
		7. Kebersihan	<p>1. Karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan di perusahaan.</p> <hr/> <p>2. Kebersihan ruangan kerja dan WC sangat baik dan memuaskan.</p>
		8. Hubungan karyawan	<p>1. Sesama karyawan di tempat kerja mempunyai hubungan yang harmonis.</p> <hr/> <p>2. Sesama karyawan memiliki toleransi yang tinggi.</p>

		9. Hubungan dengan atasan	<p>1. Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat karyawan dalam bekerja.</p> <hr/> <p>2. Perhatian yang berasal dari atasan sangat membantu semangat kerja karyawan dalam bekerja.</p>
Produktivitas Kerja Karyawan	<p>Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan <i>output</i> yang optimal, bahkan yang maksimal.</p> <p>Menurut Siagian dalam Simbolon (2021:46)</p>	1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas	<p>1. Karyawan mampu menjalankan tugas pokok kerja yang telah diberikan oleh atasan.</p> <hr/> <p>2. Mutu hasil kerja merupakan tolak ukur kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.</p>
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai	1. Penyelesaian tugas tepat waktu

			<p>bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.</p> <hr/> <p>2. Inisiatif atas pekerjaan merupakan upaya dalam meningkatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.</p>
		3. Semangat kerja	<p>1. Kreativitas karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.</p> <hr/> <p>2. Ketaatan prosedur kerja diperlukan untuk tidak terjadinya masalah dimasa akan datang.</p>

		<p>4. Pengembangan diri</p>	<p>1. Komunikasi yang baik antar karyawan akan membuat pekerjaan yang lebih mudah.</p> <hr/> <p>2. Pengembangan diri dengan meningkatkan disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>
		<p>5. Mutu</p>	<p>1. Hasil pekerjaan yang baik adalah salah satu poin dalam produktivitas kerja.</p> <hr/> <p>2. Karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menjaga mutu pekerjaan.</p>
		<p>6. Efisien</p>	<p>1. Efisiensi jumlah karyawan</p>

			diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
			2. Penggunaan teknologi untuk efisien pekerjaan yang sudah dilakukan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian, kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian dan mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran maka menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₀: Pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Berastagi diduga belum berjalan dengan optimal.

H_a: Pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Berastagu diduga sudah berjalan dengan optimal.