

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA

Untuk dapat menyusun perencanaan lingkungan kerja dengan baik, manajemen perusahaan harus benar-benar mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting dan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

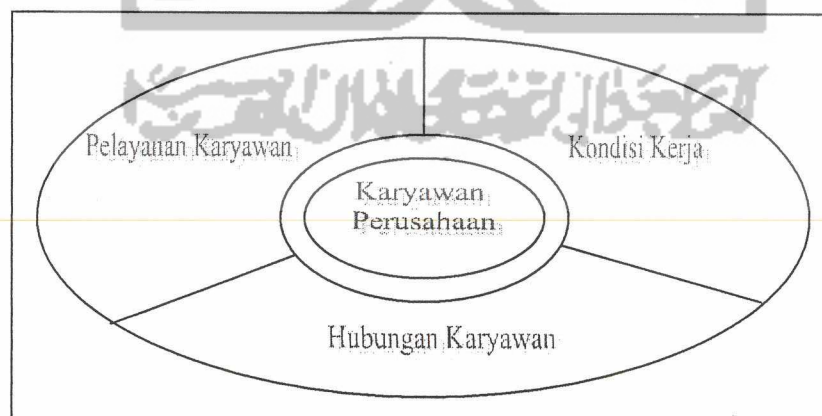
Secara umum, *lingkungan kerja perusahaan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari* (Agus Ahyari, 1994: 124). Lingkungan kerja sendiri dibagi dalam beberapa bagian atau disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di perusahaan. Dengan pelayanan kerja yang baik, akan menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi pada karyawan, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin besar serta dapat menjaga nama baik perusahaan tempat mereka bekerja, karena mereka memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Pada umumnya pelayanan karyawan ini meliputi pelayanan makan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil.

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja dalam perusahaan adalah kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja. Hal ini meliputi, penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, pengendalian suara (*noise*), ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja karyawan perusahaan.

Faktor terakhir dari lingkungan kerja yang juga tidak boleh diabaikan oleh pihak manajemen perusahaan adalah hubungan karyawan dalam perusahaan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan sangat mengganggu dalam operasional perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, peran manajemen perusahaan sangatlah dibutuhkan. Karena perhatian dan pengarahan dari pimpinan perusahaan yang cukup akan mendorong timbulnya hubungan karyawan yang serasi dalam perusahaan tersebut.

Apabila lingkungan kerja digambarkan, akan tampak dalam gambar 2.1. (Agus Ahyari, 1994: 127)



Gambar 2.1
Lingkungan Kerja dalam Perusahaan

2.2. ASPEK-ASPEK PEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA

Menurut Agus Ahyari (1994), aspek-aspek lingkungan kerja terbagi menjadi tiga, yaitu antara lain: pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.2.1. Pelayanan Perusahaan terhadap Karyawan

Pelayanan karyawan akan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan. Dengan pelayanan karyawan yang baik oleh perusahaan, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakannya. Kepuasan yang diperoleh akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan. Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan akan dapat menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi, tanggung jawab terhadap penyelesaian kerja yang lebih besar serta dapat menjaga nama perusahaan dimana mereka bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.2.1.1. Pelayanan Makan/ Makanan

Pelayanan makan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi produktivitas pekerja. Bagi perusahaan yang letaknya berada di kota, atau di tempat lain dimana karyawan bisa dengan mudah memperoleh fasilitas makan di luar perusahaan tersebut, maka pelayanan makan tidak menjadi masalah perusahaan. Namun akan menjadi persoalan

yang cukup serius bagi perusahaan yang memiliki lokasi pabrik yang jauh atau bahkan tidak ada fasilitas makan di luar perusahaan tersebut.

Beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk mengadakan pelayanan makan antara lain dengan mengadakan cafetaria dalam pabrik, toko makanan dalam pabrik, kereta makan, dan mesin pelayanan otomatis:

a. Cafetaria dalam pabrik

Untuk perusahaan-perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, penyelenggaraan cafetaria dalam pabrik akan cukup memiliki keuntungan tersendiri. Investasi yang dikeluarkan memang cukup besar bagi perusahaan, namun besarnya investasi yang dikeluarkan oleh perusahaan akan sebanding dengan keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Disamping tidak akan menimbulkan kerugian, terdapat pula keuntungan lainnya, yaitu pendeknya jarak yang harus ditempuh karyawan jika hendak makan, naiknya disiplin kerja karyawan dan lain sebagainya.

James Moore (1962) mengemukakan bahwa penentuan luas dari ruang makan dan dapur dari cafeteria ini dapat dipergunakan dasar dari *Industrial Feeding Management* (Agus Ahyari, 1994: 134) yaitu:

- a) Setiap karyawan akan memerlukan ruang duduk (untuk makan) sebesar 17 kaki persegi atau 1,579 meter persegi.

- b) Luas ruang makan yang disediakan adalah sejumlah karyawan yang makan pada saat bersamaan dikalikan dengan kebutuhan ruang duduk tersebut.
- c) Luas ruang dapur yang diperlukan adalah berdasar kepada tabel koefisien ruang dapur industri.

Di dalam hal ini, jumlah luas ruang tersebut bukan merupakan angka mati, melainkan masih dapat disesuaikan dengan lay out pabrik secara keseluruhan dalam perusahaan tersebut.

Beberapa perusahaan tertentu menyusun perencanaan ruang makan dari cafeteria dalam pabrik sekaligus sebagai aula untuk tempat pertemuan para karyawan perusahaan yang bersangkutan. Aula ini dapat dimanfaatkan untuk pertemuan para karyawan, pengarahan manajemen perusahaan kepada para karyawannya, dan berbagai macam kepentingan lain yang berhubungan dengan penyelesaian tugas sehari-hari di dalam perusahaan tersebut.

b. Toko makanan dalam pabrik

Dikarenakan luas pabrik yang didirikan tidak begitu memadai, beberapa perusahaan tertentu tidak dapat menyelenggarakan cafeteria dalam pabrik sebagai sarana pelayanan makan karyawan. Biasanya luas pabrik masih cukup

luas, namun jumlah karyawan kurang memadai. Untuk itu pihak perusahaan memilih membuka toko makanan dalam pabrik.

Perbedaan yang utama antara cafeteria dan toko makanan dalam pabrik adalah bahwa toko makanan dalam pabrik hanya menyediakan makanan untuk para karyawan tanpa menyediakan ruang makan yang cukup untuk para karyawan perusahaan. Dalam keadaan semacam ini, para karyawan akan mengambil tempat di ruang kerja masing-masing. Tapi hal ini juga butuh pengawasan, karena bagaimanapun, tingkat kedisiplinan dan kebersihan karyawan yang kurang memadai akan dapat menimbulkan persoalan baru bagi perusahaan.

c. Kereta makan

Kereta makan umumnya dipergunakan oleh perusahaan dimana para karyawan tidak dapat meninggalkan ruang kerja, walaupun dalam waktu yang relatif sangat pendek. Operator komputer, operator telpon dan yang sejenisnya merupakan contoh karyawan yang tidak mampu meninggalkan ruang kerja dalam waktu yang relatif sangat pendek.

Besar kecilnya kereta makan tergantung pada kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Namun demikian perlu diingat, bahwa kereta makan ini didorong oleh manusia, maka sebesar-besarnya ukuran kereta makan adalah yang masih dapat didorong oleh karyawan tersebut.

d. Mesin pelayanan otomatis

Di dalam perusahaan yang telah maju, kadang-kadang akan dilengkapi dengan mesin pelayanan otomatis sebagai sarana pelayanan makan. Pada umumnya mesin pelayanan ini akan ditempatkan di lokasi yang tepat sehingga para karyawan dapat mencapainya dalam waktu singkat. Mesin pelayanan otomatis ini mampu melayani karyawan dalam jumlah yang sangat besar dan dalam waktu yang cepat, namun jenis makanan yang disediakan pada umumnya akan sangat terbatas.

Pemilihan dari beberapa alternatif sarana pelayanan makan ini harus dipertimbangkan dengan sebaik-baiknya oleh manajemen perusahaan tersebut. Adapun beberapa perbandingan yang dapat diutarakan dari beberapa pelayanan makan untuk para karyawan, dapat dilihat pada tabel 2.1. (Agus Ahyari, 1994: 141)

Yang perlu diperhatikan disini adalah pertimbangan tentang tersedianya dana atau kemampuan finansial yang cukup dalam perusahaan yang bersangkutan untuk pengadaan sarana pelayanan makan/ makanan, sehingga pengadaan sarana pelayanan makan/ makanan ini akan dapat mencapai sasaran yang sebenarnya.

Tabel 2.1
Perbandingan Peralatan Pelayanan Makan

| Variabel | Cafeteria | Toko Makanan | Kereta Makan | Mesin Automatis |
|--|---|--|--|--|
| MAKANAN Kualitas Jenis Sanitasi Harga | Bervariasi Tak terbatas Sulit Rendah (subsidi) | Bervariasi Agak terbatas Mudah Rendah (subsidi) | Sama Terbatas Sulit sedang | Sama Terbatas Mudah Rendah |
| BIAYA PERUSAHAAN Instalasi Ruangan Subsidi Pembersihan Administrasi | Tinggi Besarnya Tinggi Tinggi Banyak karyawan | Sedang Sedang Sedang Tinggi Sedikit karyawan | Rendah Sangat kecil Sedang Sedang Agak banyak karyawan | Rendah Kecil Rendah Sedang Satu penjaga/karyawan |
| PELAYANAN Kecepatan Tersedianya Jarak dengan ruang kerja Hubungan personal Reliabilitas | Rendah Terbatas Jauh Ada Baik | Lebih cepat Dengan skedul Jauh Ada Baik | Cepat Dengan skedul Di tempat kerja Ada Baik | Cepat Setiap saat Dekat Tidak Kadang terjadi kegagalan |

2.2.1.2. Pelayanan Kesehatan

Kesehatan kerja merupakan kondisi fisik dan mental karyawan yang perlu dipelihara sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya memelihara kesehatan kerja karyawan meliputi usaha preventif maupun korektif. Hani Handoko (1991; 192), menyebutkan bahwa salah satu langkah preventif yang dapat dilakukan perusahaan adalah penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para

karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain.

Pada umumnya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik apabila kesehatan para karyawan perusahaan tidak mengalami gangguan yang berarti. Bentuk pelayanan kesehatan biasanya bervariasi. Beberapa perusahaan yang cukup besar akan melengkapi perusahaannya dengan tenaga medis sendiri yang juga merupakan bagian dari karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Beberapa perusahaan lain ada juga yang memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya dikarenakan terlalu repot jika mengadakan pelayanan kesehatan dalam perusahaan tersebut. Tiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda dalam pemberian tunjangan kesehatan ini, begitu pula dengan besar kecilnya nilai tunjangan kesehatan tersebut.

2.2.1.3. Penyediaan Kamar Mandi dan Kamar Kecil

Pada umumnya, kamar mandi dan kamar kecil karyawan akan dipisahkan dengan kamar mandi untuk manajemen perusahaan dan para tamu. Beberapa perusahaan di Indonesia, terutama perusahaan-perusahaan kecil dan menengah nampaknya belum begitu memperhatikan masalah penyediaan kamar mandi dan kamar kecil ini. Hal ini disebabkan karena manajemen perusahaan tersebut belum

mampu melihat manfaat dari penyediaan kamar mandi karyawan di perusahaan.

Perencanaan pengadaan kamar mandi dan kamar kecil ini pada umumnya akan diletakkan pada suatu tempat tertentu yang mudah dicapai oleh para karyawan perusahaan tersebut, namun tidak memberikan kesan menyolok. Pada umumnya hal ini telah disusun oleh pihak manajemen perusahaan pada saat perencanaan lay out pabrik secara keseluruhan, sehingga penempatan kamar mandi dan kamar kecil ini tidak mengganggu lay out pabrik secara keseluruhan.

Jumlah dari kamar mandi dan kamar kecil yang harus disediakan di dalam perusahaan selain dipengaruhi oleh jumlah karyawan, juga dipengaruhi oleh proses produksi yang dilaksanakan di dalam pabrik tersebut. Proses produksi yang menimbulkan kekotoran yang cukup banyak akan berbeda dengan proses produksi yang dilaksanakan dengan tingkat kebersihan yang tinggi.

Disamping kamar mandi dan kamar kecil yang harus disediakan di dalam pabrik tersebut, perusahaan juga harus mempertimbangkan tersedianya tempat cuci tangan yang cukup memadai. Tempat cuci tangan ini pada umumnya juga dilengkapi dengan sabun dan cairan lain yang diperlukan untuk membersihkan kotoran.

Kebersihan karyawan dan tempat kerjanya akan dapat mendorong produktivitas kerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi,

serta dapat menimbulkan gairah kerja yang cukup tinggi bagi karyawan perusahaan.

2.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja

Di dalam pembicaraan sehari-hari, kondisi kerja sering disalahtafsirkan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sebagaimana telah diutarakan dimuka, kondisi kerja hanya merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Agus Ahyari, 1994: 147).

Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan lay out pabrik dari perusahaan yang bersangkutan karena beberapa kondisi kerja akan dapat dipengaruhi oleh bentuk dan susunan gedung pabrik yang didirikan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi akan banyak sekali, terutama persyaratan teknis dari pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

2.2.2.1. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan yang cukup disini adalah cukupnya sinar yang masuk di dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Sinar yang masuk sesuai dengan batas yang diperlukan dan tidak berlebihan. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penerangan ialah: kadar cahaya, distribusi cahaya, sinar yang

menyilaukan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan dimana penglihatan yang tajam tidak begitu diperlukan.

Pengaruh penerangan di dalam ruang kerja sangatlah besar terutama dalam produktivitas kerja, keamanan kerja serta kualitas kerja karyawan. Walaupun demikian, sebenarnya penerangan hanyalah merupakan salah satu faktor penunjang saja, dan bukannya merupakan satu-satunya faktor penentu kelancaran operasional perusahaan yang bersangkutan.

Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang tepat bagi perusahaan (Sofjan Assauri, 1999: 65). Beberapa keuntungan tersebut antara lain:

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya,
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan,
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum,
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi,
- e. Memudahkan pengamatan/ pengawasan,
- f. Memperbaiki moral para pekerja,
- g. Mempermudah dalam penglihatan, terutama untuk pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata,

- h. Penggunaan ruang lantai yang lebih baik,
- i. Mengurangi *turn over* pegawai,
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Adapun yang dimaksud dengan sistem penerangan yang tepat di dalam ruang kerja disini bukannya sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benderang pada masing-masing ruangan tersebut, melainkan penerangan dengan persyaratan tertentu. Menurut Sofjan Assauri (1999), persyaratan-persyaratan tersebut antara lain:

- a) Sinar/cahaya yang cukup,
- b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan,
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam,
- d) Cahaya terang,
- e) Distribusi cahaya yang merata,
- f) Warna yang sesuai.

2.2.2.2. Suhu Udara

Berkaitan dengan faktor suhu udara ini, yang terpenting adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Dengan pengaturan suhu berarti dapat memperbaiki efisiensi buruh, tidak cepat lelah, dan kegembiraan karyawan bekerja dalam pabrik yang bersih.

Temperatur udara atau suhu udara pada ruang kerja karyawan akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Suhu udara

yang terlalu panas akan dapat menjadi penyebab turunnya gairah kerja para karyawan. Di dalam keadaan ini biasanya karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan produksi. Begitu juga sebaliknya bila suhu udara terlalu rendah atau dingin.

Sedemikian penting dan besarnya pengaruh dari suhu udara pada ruang kerja karyawan ini, maka tidaklah berlebihan jika manajemen perusahaan mempertimbangkan pengaturan suhu udara sebaik-baiknya. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan hendaknya sudah dipersiapkan pada saat penyusunan perencanaan bangunan pabrik.

Beberapa jalan yang dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan dalam rangka pengaturan suhu udara dalam ruang kerja karyawan antara lain (Agus Ahyari, 1994: 172):

a. Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik

Apabila pabrik yang didirikan oleh perusahaan yang bersangkutan dilengkapi dengan ventilasi udara yang cukup, maka pertukaran udara yang memadai akan terjadi pada masing-masing ruangan. Dengan terjadinya pertukaran udara yang cukup (dari udara bebas di luar pabrik), maka dampak pengotoran udara dalam pabrik serta panas yang terjadi di dalam ruang kerja dapat dikurangi sampai dengan jumlah tertentu. Biaya untuk pemasangan ventilasi ini relatif lebih murah dan hanya dikeluarkan pada saat pembangunan pabrik

saja, sedangkan biaya operasional untuk ventilasi ini dapat diabaikan karena hampir tidak ada.

b. Pemasangan kipas angin

Untuk membantu proses terjadinya pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja karyawan, maka pada umumnya perusahaan akan memasang kipas angin dalam ruang kerja.

Disamping kipas angin yang berfungsi sebagai pengatur sirkulasi udara di dalam ruangan, terdapat pula kipas angin yang berfungsi sebagai ventilasi. Kipas angin semacam ini akan dapat diatur pemakaiannya, apakah akan memasukkan udara dari luar ruangan atau akan mengeluarkan udara yang di dalam.

c. Pemasangan *air conditioner*

Manfaat yang dapat diperoleh dengan pemasangan AC di dalam ruangan para karyawan akan sangat besar, karena disamping alat tersebut dapat dipergunakan untuk pengaturan udara di ruangan, kelembaban udara dalam ruangan juga dapat dikurangi. Namun biaya pemasangan serta operasional dari alat ini sangatlah besar. Kesejukan dalam ruangan akan dapat meningkatkan gairah kerja yang tinggi, sementara hilangnya kelembaban dalam ruangan akan menyebabkan daya tahan barang dan peralatan dalam ruangan menjadi lebih lama.

d. Pemasangan humidifier

Peralatan ini akan lebih banyak mengatur kelembaban udara di dalam perusahaan. Dengan alat ini, kelembaban udara dalam ruangan akan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dengan tersedianya alat pengatur suhu tersebut diatas, maka manajemen perusahaan akan dapat mempertinggi peralatan yang dapat dipergunakan oleh perusahaan.

2.2.2.3. Suara Bising

Di dalam proses produksi pada umumnya akan terdapat suara bising dari mesin dan peralatan produksi lainnya. Suara bising akan mengganggu ketenangan dan ketentraman kerja para karyawan. Suara bising yang terus menerus akan dapat menurunkan kesehatan para karyawan, terutama pada pendengaran para karyawan yang bersangkutan.

Tujuan utama pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan. Dengan adanya pengendalian suara yang memadai, diharapkan kepekaan pendengaran karyawan masih dalam kondisi yang normal, apabila mengalami penurunan, penurunan yang terjadi tidak begitu berarti.

Selain dapat menurunkan kepekaan pendengaran, suara bising yang terus-menerus akan mengakibatkan terjadinya penurunan potensi untuk berkomunikasi antar karyawan. Komunikasi yang lamban dan tidak efektif akan menyebabkan lalu lintas informasi di perusahaan tidak lancar yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Dengan pengendalian suara bising, diharapkan akibat negatif dapat dihindarkan di dalam perusahaan.

Adapun beberapa metode yang dipergunakan untuk pengaturan dan pengendalian suara bising adalah sebagai berikut:

a. Pengendalian sumber suara

Suara bising yang terjadi berasal dari mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan untuk pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pengurangan suara dari mesin dan peralatan yang ada dapat dilakukan dengan cara mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur terhadap mesin dan peralatan produksi tersebut.

b. Isolasi dari suara

Di dalam beberapa hal, suara bising yang ditimbulkan oleh mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan di dalam produksi dapat diisolir di dalam ruang mesin yang bersangkutan. Isolasi suara dilakukan dengan jalan menutup rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat, sehingga suara yang

ditimbulkan oleh mesin yang bekerja di dalam ruangan tersebut dapat diisolasi dengan baik. Yang perlu diperhatikan disini, meskipun ruangan yang dipergunakan tertutup rapat, perusahaan tidak boleh melupakan untuk memberikan saluran gas buang yang cukup baik. Hal ini perlu diperhatikan karena penumpukan gas buang sangat membahayakan karyawan yang bekerja di ruangan tersebut.

c. Penggunaan peredam suara

Peredam suara yang dipasang di dalam ruang kerja karyawan (terutama karyawan di bagian administrasi) ini akan menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya. Dengan demikian ketenangan dalam ruang kerja karyawan akan terjamin. Peredam suara ini biasanya dipasang pada tiap dinding ruangan, sehingga suara dalam ruangan tersebut dapat teredam.

d. Penggunaan sistem akustik

Pemasangan sistem akustik yang baik dalam ruang kerja karyawan akan dapat mengurangi suara bising yang terdapat dalam ruangan tersebut. Dengan pemasangan sistem akustik ini, akan terdapat perubahan-perubahan kecil dari perencanaan ruang dilihat dari kepentingan mesin dan peralatan produksi yang akan dipergunakan. Hal

ini dikarenakan adanya pertimbangan susunan ruangan yang akan dibuat dan pertimbangan minimisasi dampak suara yang ditimbulkan oleh mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan.

e. Pemakaian alat perlindungan telinga

Di dalam sebuah perusahaan, akan terdapat beberapa ruangan tertentu yang mau tidak mau akan terdapat suara bising dalam ruangan tersebut. Dengan kata lain, suara bising yang ada tidak dapat dihilangkan, apapun metode yang digunakan. Untuk itu, maka para karyawan yang bersangkutan akan dilengkapi dengan alat perlindungan telinga yang harus digunakan jika para karyawan masuk dalam ruangan tersebut.

Dalam rangka untuk mempertinggi gairah kerja karyawan, maka beberapa perusahaan selain mengurangi suara bising dalam perusahaan juga mengusahakan terdapatnya suara lain yang dapat mempertinggi gairah kerja tersebut. Sebagai contoh, pemasangan *sound system* yang memadai di ruang kerja. Hal ini dikarenakan, dengan pemasangan *sound system* ini maka suara yang ditimbulkannya dapat diatur sesuai dengan kondisi dan tidak bersifat monoton.

2.2.2.4. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Agar para karyawan perusahaan yang bersangkutan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang gerak para karyawan perlu diberikan dalam ruangan yang memadai. Terlalu sempitnya ruang kerja karyawan akan membuat karyawan tidak bekerja dengan baik yang berakibat akan menurunkan produktivitas karyawan. Namun demikian, ruangan yang terlalu besar pun juga akan menurunkan produktivitas karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan karena ruang gerak yang terlalu besar ini akan menimbulkan pemborosan ruangan dalam ruangan tersebut.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka manajemen perusahaan harus mampu menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak bagi masing-masing karyawan.

2.2.2.5. Keamanan Kerja Karyawan

Dengan keamanan kerja yang cukup memadai, maka para karyawan akan merasa aman dan tenteram untuk bekerja, dengan demikian para karyawan akan memiliki gairah kerja yang cukup tinggi di dalam perusahaan.

Menurut Agus Ahyari (1994), beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya tingkat keamanan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, antara lain:

- a. Tidak cukupnya ruang gerak yang diperlukan oleh para karyawan pada tempat kerja karyawan yang bersangkutan.
- b. Luas gudang yang tidak memadai, sehingga akan menyulitkan proses penyimpanan barang dalam proses produksi.
- c. Tersedianya alat pemindahan material yang kurang memadai, baik dalam jenis maupun kapasitas dari peralatan tersebut.
- d. Tidak kuatnya daya tahan dari lantai yang dipergunakan sebagai tempat pelaksanaan proses produksi.
- e. Terdapatnya beberapa gangguan proses produksi yang disebabkan karena lantai yang rusak.
- f. Lantai pabrik yang terlalu licin.
- g. Tidak cukupnya jalan keluar masuk dari masing-masing ruangan, terutama dalam keadaan bahaya.
- h. Tidak cukupnya jumlah karyawan di perusahaan tersebut, sehingga akan kesulitan dalam proses pemindahan material dan peralatan produksi.
- i. Tidak tersedianya alat pemadam kebakaran dalam jumlah yang memadai.
- j. Tempat kerja karyawan tersebut merupakan daerah berbahaya.
- k. Jumlah ventilasi yang tidak memadai.

- l. Pemasangan tanda-tanda bahaya yang tidak mudah terlihat oleh para karyawan.
- m. Faktor kehati-hatian para karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Beberapa karyawan segan menggunakan alat-alat pengamanan dalam pelaksanaan kerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan hendaknya menyusun perencanaan keamanan kerja yang cukup memadai. Dengan demikian, tingkat kecelakaan kerja dari karyawan dapat ditekan seminimal mungkin, bahkan apabila mungkin dapat dihilangkan.

2.2.3. Hubungan Kerja Karyawan

Faktor lain yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari karyawan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Terdapatnya konflik antar karyawan yang sering muncul di dalam perusahaan akan menimbulkan berbagai macam kerugian pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan juga

dapat berakibat terjadinya kerusakan pada mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan.

Secara garis besar, terdapat tiga macam keinginan dari karyawan, yaitu keinginan ekonomis, keinginan sosial dan keinginan psikologis. Manajemen perusahaan yang cukup bijaksana, akan mempelajari keinginan-keinginan dari karyawan, untuk kemudian mengarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan di dalam pengarahan karyawan sebagai kesatuan kelompok (Agus Ahyari, 1994: 191), antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan yang baik

Dengan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang tinggi. Para karyawan akan terdorong untuk bekerja di dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kepemimpinan yang jelek akan mengundang protes dan pemogokan kerja dari para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

b. Informasi yang lancar

Di dalam sebuah perusahaan, informasi untuk para karyawan perusahaan akan sangat diperlukan. Dengan adanya kelancaran informasi, baik informasi mengenai tugas-tugas para karyawan tersebut, maupun informasi tentang hak-hak yang dapat diperoleh

para karyawan, maka para karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Hubungan antar karyawan yang baik

Hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Disamping itu, dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan, maka para karyawan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.

d. Pengaturan kondisi kerja yang baik

Pengaturan dan pemeliharaan terhadap kondisi kerja dari karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan agar kondisi kerja yang baik ini akan dapat dipertahankan di dalam ruang kerja para karyawan. Sehingga secara tidak langsung perusahaan mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

e. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti

Para karyawan yang bekerja di perusahaan pada umumnya akan menginginkan kejelasan tentang upah atau gaji yang menjadi hak mereka. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan sistem pengupahan ini, karyawan akan merasa puas dengan upah

atau gaji yang diterima karena mengerti cara perhitungan atas gaji yang diterima.

Penjelasan dan pengarahan pencapaian tujuan terpadu sangat diperlukan di sebuah perusahaan. Tujuan yang perlu dicapai bersama adalah tujuan perusahaan, dan bukan sekedar penonjolan dari tujuan masing-masing karyawan. Rasa persatuan dan kesatuan sebagai karyawan perusahaan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan karyawan yang baik. Pada perusahaan-perusahaan besar, dimana dimungkinkan seorang karyawan sangat sulit untuk berkomunikasi dengan karyawan di bagian lain, maka penanaman rasa persatuan sebagai kesatuan karyawan di perusahaan sangat diperlukan. Hal ini dapat membuahkan hubungan kerja yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin.

2.3. ARTI PENTING LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan, namun lingkungan kerja dalam perusahaan ini akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan perusahaan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat

diambil kesimpulan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja ini akan berpengaruh terhadap produk yang diproses oleh perusahaan tersebut.

Semua pabrik yang didirikan oleh perusahaan manapun, diharapkan akan dapat memproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja yang tinggi dan biaya produksi seminimal mungkin. Disamping teknologi, bahan baku, mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan serta loyalitas dan ketrampilan karyawan di perusahaan tersebut, lingkungan kerja dalam hal ini juga mempunyai peranan yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan otomatis dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas sering dikacaukan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dapat dimengerti sebagai kelemahan penggunaan sumber dalam kegiatan produksi seperti penghematan pemakaian tenaga listrik, uang kerja dan sebagainya. Sedangkan hasil kegiatan yang menggunakan sumber-sumber tadi harus sebanyak mungkin dan dengan mutu sebaik-baiknya. Ini berarti bahwa pekerjaan dilakukan dengan efektivitas yang tinggi.

Perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik oleh perusahaan, bukan bertujuan untuk kemewahan dalam perusahaan tersebut. Merupakan sebuah kekeliruan apabila dalam sebuah perusahaan merencanakan lingkungan kerja atau pembelian fasilitas-fasilitas hanya untuk kemewahan tanpa memperhatikan berguna atau tidaknya fasilitas tersebut yang akan membantu

kelancaran operasional perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mampu memperhitungkan dengan cermat kegunaan dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga mampu meningkatkan tingkat produktivitas karyawan, dan bukan sebaliknya.

Hal ini berarti bahwa suatu usaha itu dilakukan atau tidak dilakukan dan organisasi berhasil atau tidak, berdasarkan apa yang terjadi dalam proses bisnis pokok tertentu. Dengan menghubungkan tujuan strategis, upaya mutu, proses bisnis yang paling mempengaruhi pelanggan dan faktor sukses kritis, maka *Focused Quality Management* (perbaikan proses terfokus) akan berhasil dan organisasi akan membuahkan hasil. Dasar pemikiran FQM disini adalah bahwa prakarsa mutu harus diarahkan untuk memperbaiki proses yang mempunyai dampak terbesar pada apa yang harus terjadi kalau organisasi ingin mencapai sasarnya (H. K. Brelin. et all, 1997: 5).

Perencanaan lingkungan kerja yang baik, merupakan salah satu perbaikan proses terfokus dimana akan menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi, yang berdampak pada efisiensi kerja yang tinggi pula, dan nantinya akan berpengaruh pada kualitas produk perusahaan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, maka efisiensi dan produktivitas kerja suatu perusahaan meningkat, yang akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi ini, berarti perusahaan yang bersangkutan akan dapat melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan tersebut pada tingkat

yang tinggi pula, dan secara tidak langsung akan berpengaruh besar terhadap kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Dimana kelancaran operasional perusahaan yang bersangkutan tidak mengalami hambatan, berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan oleh pihak manajemen dalam perencanaan pengadaan lingkungan kerja.

2.4. PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara yang akan diuji kebenarannya untuk mendapatkan hasil terbaik dalam menyelesaikan pokok permasalahan seperti yang dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang ada dan tujuan yang ingin dicapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam hipotesis:

Ha₄ : Secara bersama-sama, pelayanan terhadap karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan.