

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan harus menjadi perhatian utama manajemen. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses operasional, lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan yang melaksanakan tugas mereka. Lingkungan yang kondusif bisa menciptakan rasa aman, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka. Ketika mereka merasa nyaman di tempat kerja, tingkat kenyamanan tersebut seringkali meningkatkan loyalitas dan produktivitas dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Menurut Sedarmayati, lingkungan kerja meliputi segala alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta kondisi fisik tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Di sisi lain, Nitisemito, melalui karya Nuraini, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti keberadaan pendingin udara (AC), pencahayaan yang memadai, dan berbagai faktor lainnya.¹³

Lingkungan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kemampuan seseorang dalam bekerja. Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan akan memberikan panduan bagaimana menentukan apakah

¹³ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Bookchapter, 2021.54-55

lingkungan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi area kinerja yang ditargetkan. Kita dapat menurunkan konsep ini pada beberapa dimensi atau inti lingkungan kerja, di antaranya :

a. Fisik

Lingkungan fisik merujuk pada keberadaan berbagai elemen yang dapat dilihat dan dirasakan, seperti manusia, benda-benda, pepohonan, dan lain-lain. Keberadaan elemen-elemen fisik ini secara langsung menciptakan kondisi yang dapat memengaruhi suasana hati atau perasaan seseorang. Misalnya, kehadiran rekan kerja yang ramah dan tata ruang kantor yang rapi dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan emosional seorang pegawai. Oleh karena itu, kita sering merasa nyaman atau tenang berkat adanya berbagai hal di sekitar kita, seperti suara musik yang lembut atau fasilitas internet yang memadai.

b. Emosional

Suasana yang tercipta dari keberadaan fisik sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Kehadiran rekan kerja dan perangkat yang ada tentu berperan penting, namun yang lebih utama adalah sejauh mana rekan-rekan saling mendukung dan berkolaborasi. Apakah peralatan kerja tersedia dengan lengkap dan berfungsi optimal. Dalam konteks ini, keberadaan bukan hanya dilihat dari ada atau tidaknya, tetapi dari sejauh mana hal tersebut memberikan manfaat, yang pada akhirnya dapat menciptakan perasaan positif dan meningkatkan semangat kerja.

c. Sifat atau Kepribadian

Secara jelas, lingkungan sosial terbentuk oleh kehadiran manusia, yang masing-masing memiliki kepribadian unik. Namun, persoalan yang muncul adalah seberapa jauh kepribadian seseorang mampu menciptakan kesan positif bagi orang lain.¹⁴

2. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti mencakup semua elemen atau keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito, lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Dari definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi semua komponen fisik yang ada di sekitar pegawai dan memiliki dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja mereka. Penekanan utama terletak pada komponen fisik atau benda yang tampak, seperti desain kantor, pencahayaan, serta berbagai peralatan yang digunakan oleh perusahaan.¹⁵

3. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Beberapa ahli telah mencoba mendefinisikan konsep lingkungan kerja nonfisik. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja nonfisik meliputi berbagai kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan

¹⁴ Endang Hadyati, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (UNPAS PRESS, 2015). 77

¹⁵ Mukti Wibowo, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16 No. 1 (2014).

dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Sementara itu, Nitisemito menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kerja sama pada semua level, baik atasan, bawahan, maupun rekan kerja yang sederajat kedudukannya. Pihak manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan dan komunikasi yang efektif. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik merupakan unsur yang sangat penting dalam lingkungan kerja secara keseluruhan, yang menyangkut perilaku individu, seperti cara berkomunikasi dan berinteraksi antar karyawan. Oleh karena itu, aspek lingkungan kerja nonfisik ini tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.¹⁶

4. Unsur-unsur dalam Membangun Lingkungan Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, penting untuk menciptakan sistem lingkungan kerja yang mendukung. Beberapa aspek yang dapat diperhatikan antara lain:

a. Budaya Organisasi

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai interaksi antara individu, khususnya para pekerja. Interaksi ini sering kali tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, perlu adanya norma-norma organisasi yang dapat memperkuat ikatan antar pegawai. Dengan menjalin rasa kekeluargaan dan solidaritas, mereka diharapkan saling mendukung dan melindungi satu sama lain.

¹⁶ Ibid 10

b. Kebijakan dan Prosedur

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan teratur, sangat penting adanya payung hukum atau kebijakan yang jelas dalam menentukan sikap dan perilaku para pekerja. Kebijakan ini harus didukung oleh pedoman khusus yang merinci prosedur yang harus diikuti. Dengan cara ini, setiap individu tidak akan mengandalkan persepsi pribadi atau ego mereka.

c. Hubungan Sosial

Pentingnya hubungan sosial dalam lingkungan kerja tidak bisa diabaikan, dan ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin berperan sebagai teladan dalam bersikap dan berperilaku. Melalui berbagai kesempatan, pemimpin juga harus mengedepankan pentingnya menjalin hubungan yang harmonis di antara anggota tim.

d. Desain Kantor

Suasana kantor merupakan faktor penting yang dapat menciptakan kenyamanan. Dari perspektif ini, desain ruangan yang baik akan menciptakan atmosfer yang positif, mempererat kekompakkan tim, serta meningkatkan efektivitas kerja.

e. Nilai-Nilai

Sebagai makhluk sosial, pegawai sering kali membutuhkan kepercayaan dan dukungan ketika menghadapi berbagai masalah, termasuk stres dan kejemuhan. Nilai-nilai, khususnya nilai-nilai yang berakar dari agama, dapat menjadi solusi yang ampuh dalam mengisi

kekosongan jiwa dan memberikan ketenangan.¹⁷

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator atau dimensi dari lingkungan kerja berasal dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Secara umum, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen penting sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan tugas dapat berdampak negatif pada kinerja. Contohnya, kekurangan peralatan, suhu ruangan yang terlalu panas, ventilasi yang kurang memadai, serta prosedur kerja yang ambigu dapat menjadi faktor-faktor yang menghambat produktivitas.

b. Upah dan tunjangan

Upah yang tidak memenuhi harapan pekerja dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Ketika harapan tersebut terpenuhi, pekerja cenderung merasa lebih puas.

c. Hubungan kerja

Kohesi dan loyalitas yang tinggi dalam kelompok kerja dapat meningkatkan produktivitas. Kerja sama di antara rekan-rekan yang saling mendukung akan memudahkan pencapaian tujuan bersama.

d. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi dan menciptakan ketidaknyamanan saat bekerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang tenang.

¹⁷ Hadyati, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. 82

e. Peraturan kerja

Adanya peraturan kerja yang baik dan jelas dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan, mendukung pengembangan karier mereka di perusahaan.

f. Penerangan

Penerangan dalam konteks ini tidak hanya mencakup pencahayaan dari sumber listrik, tetapi juga pencahayaan alami dari sinar matahari yang sangat bermanfaat.

g. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik sangat penting. Oleh karena itu, pengadaan ventilasi yang memadai harus menjadi prioritas.

h. Keamanan lingkungan

Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan rasa tenang dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja.

Dengan memperhatikan berbagai faktor ini, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif.¹⁸

6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, terdapat beberapa indikator yang menjadi acuan dalam menilai lingkungan kerja, antara lain:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja merujuk pada kondisi di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya, yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan. Aspek ini mencakup berbagai elemen seperti

¹⁸ Maludin Panjaitan, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2017): 1–5.

tempat kerja, fasilitas dan alat bantu yang tersedia, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antara individu yang berada di lingkungan tersebut.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan yang terjalin dengan rekan kerja sebaiknya bersifat harmonis dan bebas dari intrik di antara karyawan sangat penting. Salah satu faktor yang membuat karyawan betah dalam sebuah organisasi adalah adanya ikatan baik dan semangat kekeluargaan di antara mereka. Keterjalinan hubungan yang harmonis ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja setiap individu.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja juga memegang peranan penting. Indikator ini menekankan betapa pentingnya adanya peralatan yang memadai dan modern untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak selalu baru, tetap menjadi salah satu aspek vital dalam menciptakan proses kerja yang efektif.¹⁹

7. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan berbagai manfaat, salah satunya adalah meningkatkan moral karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Ketika bekerja dengan rekan kerja yang bermotivasi tinggi, tugas dapat diselesaikan dengan lebih akurat sesuai standar dan dalam batas waktu yang ditentukan. Akibatnya, karyawan cenderung memantau kinerja mereka

¹⁹ Soelistya, dkk., *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), 57-58..

secara mandiri, yang mengurangi perlunya pengawasan yang berlebihan dan sekaligus meningkatkan moral mereka.

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menciptakan kinerja perusahaan yang optimal. Lingkungan seperti ini dapat terwujud melalui komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta di antara rekan-rekan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu membangun rasa kepercayaan yang tinggi di antara para karyawan, sehingga mereka merasa saling mendukung dan tidak ada rasa curiga. Ketika suasana kepercayaan ini tercipta, maka lingkungan kerja yang kondusif pun akan lebih mudah dihasilkan.

Terdapat berbagai cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang terpenting adalah keselarasan visi antara atasan dan bawahan. Keduanya harus memiliki tujuan yang sama dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan diimbangi dengan sikap positif dari para karyawan itu sendiri, akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Akhirnya, kontribusi dari setiap karyawan pun akan semakin mudah diraih, yang berdampak positif bagi kinerja keseluruhan perusahaan.²⁰

B. Produktivitas Kerja

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat

²⁰ *Ibid* 60-61.

diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya, produktivitas mencerminkan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha menjadikan hari ini lebih baik dari sebelumnya, dan bertekad untuk menjadikan hari esok lebih baik dari hari ini. Dalam konteks teknis, produktivitas diukur dengan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input). Hal ini menunjukkan hubungan antara hasil yang diperoleh dengan sumbangan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam berproduksi, jika dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai harapan dalam waktu yang efisien.²¹

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sirait, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan berperan dalam membentuk dan menambah pengetahuan individu, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Di sisi lain, pelatihan berfungsi untuk mengasah dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki seseorang,

²¹ Zulkifli Rusby, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Angewandte Chemie International Edition*, Vol. 6 No. 11 (2019), 224.

semakin besar pula produktivitas yang dapat dicapainya.

b. Gizi dan Kesehatan

Asupan makanan yang bergizi sangat penting untuk menjaga stamina selama bekerja. Jika seseorang mendapatkan nutrisi yang cukup, mereka akan lebih mampu bertahan dalam pekerjaan tanpa cepat merasa lelah. Sebaliknya, kekurangan gizi dapat menyebabkan kelelahan yang berujung pada penurunan produktivitas.

c. Motivasi

Motivasi adalah proses yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas. Tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasi individu terhadap pekerjaannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat diwujudkan, asalkan kemampuan individu tersebut tetap konsisten.

d. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Dalam konteks mikro, kesempatan kerja mencakup tersedianya lapangan pekerjaan, adanya pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, serta peluang bagi pekerja untuk mengembangkan diri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas.

e. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Pimpinan yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan berfokus pada prinsip efisiensi dalam manajemen. Sumber daya,

termasuk tenaga kerja, harus digunakan secara maksimal. Pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas.

f. Kebijakan Pemerintah

Upaya peningkatan produktivitas sangat bergantung pada kebijakan pemerintah di berbagai sektor, meliputi produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, serta kebijakan moneter dan fiskal. Dukungan pemerintah dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif memegang peranan penting dalam keberhasilan upaya peningkatan produktivitas.²²

3. Konsep Produktivitas

Peningkatan produktivitas dan efisiensi adalah faktor krusial dalam mencapai pembangunan berkelanjutan. Di lain pihak, pertumbuhan yang konsisten dan tinggi juga sangat penting untuk memastikan keberlanjutan peningkatan produktivitas dalam jangka panjang.²³

4. Mengukur Produktivitas Kerja

Menurut Russel, terdapat enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, di antaranya:

a. Kualitas

Kualitas merujuk pada sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Produktivitas seorang individu dapat diukur dari hasil capaian tugas atau beban kerjanya, apakah sesuai dengan target dan harapan instansi, atau sebaliknya, apakah justru merugikan organisasi.

²² Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2023).134.

²³ Sofyan Tsauri, MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal of Modern African Studies*, vol. 35, 2013.

b. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, seperti total pendapatan, jumlah unit, dan durasi kegiatan. Dalam konteks dunia kerja, seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kelangsungan organisasi. Kontribusi ini dapat diukur melalui prestasi atau jumlah karya yang dihasilkan dalam periode tertentu, baik itu harian, bulanan, maupun tahunan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan berkoordinasi dengan hasil pekerjaan lainnya. Seorang karyawan yang produktif tidak hanya mampu menghasilkan karya secara konsisten, tetapi juga harus menyelesaikan tugas dan kegiatan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan sikap profesional dan disiplin dalam menghargai waktu.

d. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa optimal sumber daya organisasi, baik itu manusia, keuangan, teknologi, maupun bahan, dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal sekaligus meminimalkan kerugian dari setiap unit sumber daya yang ada. Karyawan yang produktif seharusnya mampu memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia dengan efisien, termasuk dalam hal penggunaan tenaga kerja, teknologi, dan manajemen keuangan.

e. Kebutuhan Akan Pengawasan

Kriteria ini menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan

tugas tanpa memerlukan pengawasan terus-menerus dari atasan. Karyawan yang produktif memahami tugasnya, siap menerima tanggung jawab, dan tetap fokus pada pekerjaan, baik dalam keadaan diawasi maupun tidak, sehingga menunjang rutinitas kerja yang baik.

f. Dampak Interpersonal

Dampak interpersonal melibatkan cara karyawan menjaga harga diri, reputasi, serta kerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dalam konteks ini, produktivitas juga tercermin dari kemampuan karyawan untuk membangun rasa memiliki terhadap organisasi, menjaga hubungan yang harmonis, serta bekerja dengan optimal bersama rekan-rekan mereka.²⁴

5. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian, terdapat beberapa aspek penting yang memengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

- a. Perbaikan Berkelanjutan, Salah satu wawasan utama adalah perlunya semua komponen dalam organisasi untuk mengimplementasikan perbaikan secara berkelanjutan. Hal ini penting, mengingat setiap pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang berubah-ubah seiring dengan perkembangan zaman.
- b. Tugas yang Menantang, Di setiap jenis pekerjaan, pasti ada kalanya seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang bersifat minimalis, di mana mereka merasa puas hanya dengan memenuhi standar dasar. Namun, banyak individu yang lebih memilih untuk menghadapi tugas yang penuh

²⁴ Eni Mahawati dkk., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja, Yayasan Kita Menulis*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 113-114.

tantangan demi meraih kepuasan dan pencapaian yang lebih tinggi.

c. Kondisi Fisik Tempat Kerja, Para ahli dan praktisi manajemen sepakat bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sangat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Kondisi fisik tempat bekerja yang baik tidak hanya mendukung kinerja, tetapi juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan kesejahteraan karyawan.²⁵

6. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara total hasil kerja yang ditentukan untuk memproduksi suatu barang dengan menggunakan tenaga kerja. Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan, antara lain:

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan adalah salah satu aspek penting dalam menciptakan profesionalisme di tempat kerja. Karyawan perlu dilengkapi dengan keterampilan yang memadai agar bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

b. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Karyawan harus memiliki tekad untuk terus meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan serta menambah kuantitas hasil kerja.

c. Semangat Kerja

Karyawan perlu memiliki semangat untuk berkembang dan berusaha lebih baik dari hari sebelumnya. Semangat ini akan mendorong

²⁵ *Ibid.* 138.

karyawan untuk melakukan evaluasi atas kinerja mereka, sehingga bisa terus memperbaiki diri.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan langkah krusial yang perlu dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dengan menjalani proses ini, karyawan akan dihadapkan pada tantangan dan harapan baru yang dapat memotivasi mereka untuk bersaing secara sehat, sekaligus menumbuhkan semangat untuk terus meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Karyawan harus berusaha untuk meningkatkan mutu kerja yang baik dan berkualitas dibandingkan sebelumnya. Meningkatkan mutu tidak hanya bermanfaat bagi hasil kerja individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

f. Efisiensi

Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai selama proses kerja berlangsung. Dengan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas.²⁶

7. Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dan Sutrisno, terdapat beberapa faktor etos kerja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas di sebuah organisasi:

²⁶ Khairunisa Nur Baiti, dkk., “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* vol 4, no. 01 (2020): 69–87.

a. Perbaikan Berkelanjutan

Untuk mencapai peningkatan produktivitas, organisasi harus selalu melakukan upaya perbaikan yang berkelanjutan. Etos kerja ini sangat penting, mengingat tuntutan yang dihadapi organisasi terus berubah seiring waktu.

b. Peningkatan Kualitas Hasil Kerja

Kualitas pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh produk yang dihasilkan, baik barang maupun jasa, tetapi juga mencakup semua aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi. Peningkatan kualitas sangat krusial, baik dari sudut pandang internal maupun eksternal. Hal ini akan terlihat dalam interaksi antara organisasi dengan lingkungannya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi citra organisasi di mata publik.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi. Pemberdayaan SDM menjadi etos kerja yang fundamental dan harus ditekankan oleh setiap tingkat manajemen di dalam organisasi tersebut.²⁷

²⁷ Ratna Johari Pamungkas, dkk., “Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia,” *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2023, 33–51.