

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Bashu, 1999).

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri para khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada

hakikatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Satu hal yang membedakannya ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para anggota, pegawai atau pekerja (Saksono, 1988).

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1985).

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang lainnya (Syarif, 1999). Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Dengan meningkatkan produktivitas kerja ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja. Selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi (Rohmat, 2014).

Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan

peralatan. Sejalan dengan pandangan diatas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga) kerja yang mencakup kualitas, kuantitas dalam waktu waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Almigo, 2004)

Pengertian umum mengenai produktivitas menurut Sabourin adalah rasio antara hasil produksi (*output*) dengan seluruh biaya produksi (*input*). Akan lebih jelas bila digunakan definisi yang tidak terlalu teknik, yaitu rasio antara kepuasan yang diperoleh dengan usaha yang dikeluarkan R.Saint Paul pada kesempatan yang sama mengatakan, “Definisi produktivitas sangat sederhana, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan.”

Kedua pendapat diatas memiliki yang sama, bahwa produktivitas adalah perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, dengan mempertimbangkan biaya, waktu dan tenaga kerja agar dapat memberi

hasil (*output*) yang maksimal, sehingga terjadi keseimbangan antara pengeluaran dan pemasukan.

Sedangkan menurut George J. Washnis menyatakan, ” produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; efektifitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai.” (Saksono, 1988).

Artinya, bahwa adanya perencanaan yang tepat sebelumnya sehingga dapat efisien menggunakan sumber daya yang ada, dapat menghasilkan sesuatu yang lebih efektif.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah menghasilkan barang atau produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, seperti mempertimbangkan biaya, waktu dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, dengan tidak membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada.

Menurut Poerwadarminta (1984) Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986).

Sedangkan produktivitas menurut Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Rumusan-rumusan mengenai produktivitas di atas memang berbeda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lain. Tetapi pada hakikatnya mempunyai makna sama, yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produksi itu atau rasio antara seluruh kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan (Saksono, 1988).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi yaitu: Pertama, efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan

realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi (Saksono, 1988).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (1997) mengemukakan bahwa; faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Simanjatak (1985) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat di golongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karenan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.. dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu pengetahuan

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan tehnologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas dapat meningkat.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Sinungan (2008) yaitu: kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi, sedangkan menurut Simanjuntak dalam Ndraha (1999) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kualitas kerja dan kemampuan karyawan serta sarana pendukung dalam perusahaan. Kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja. Sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu: pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan

semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

3. Berbagai Petunjuk Turunnya Produktivitas

Adapun berbagai turunnya produktivitas menurut Anoraga (1997) adalah sebagai berikut:

a. Menurunnya presensi

Menurunnya presensi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kesehatan, pegawai terganggu, musim panen tiba sehingga banyak pegawai memanfaatkan musim itu untuk memperoleh penghasilan yang relatif lebih besar. Jadi dapat dikatakan bahwa menurunnya presensi pegawai mengakibatkan menurunnya produktivitas.

b. Meningkatnya labour turnover

Meningkatnya labour turnover karena mereka tidak memperoleh kepuasan sebagaimana diharapkan. Pada hakikatnya keadaan serupa itu menunjukkan langkah awal dari keinginan pegawai yang bersangkutan untuk pindah keperusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang baik. Dengan adanya labour turnover akan menyebabkan produktivitas kkerja akan semakin menurun/berkurang.

c. Meningkatnya kerusakan

Dengan keengganan untuk bekerja fokus dan maksimal untuk kantornya, terkadang sering membuat pekerja tidak fokus dalam bekerja. Sehingga kadang-kadang menimbulkan kerusakan dalam bekerja. Dengan banyaknya kerusakan yang terjadi, maka kerugian yang dialami perusahaan akan semakin bertambah dan menurunkan tingkat produktivitas.

d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan, pemogokan

Kegelisahan kerja wajar dialami oleh pegawai apabila mereka merasa bahwa tidak mendapatkan hak-hak dan keinginannya. Jika tidak diperhatikan lebih fokus oleh pimpinan perusahaan maka tidak mustahil terjadi pemogokan dan unjuk rasa yang akan semakin menurunkan tingkat produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

4. Ciri-ciri pegawai yang produktif

Adapun ciri – ciri pegawai yang produktif sebagai berikut;

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
- b. Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai.

- d. Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.
- e. Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas (Anoraga 1997).

5. Tipe-tipe Produktivitas

Tipe-tipe produktivitas terdapat dua tipe rasio, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. Sedangkan *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan (Anoraga, 1997).

6. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 1986).

Dalam Sinungan (2003) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

7. Indikator produktivitas kerja

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja seperti dijelaskan Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran

produktivitas kerja terdapat 3 pengukuran, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins, Persepsi adalah “suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka” (Robbins, 1999).

Menurut Kreitner dan Kinicki, persepsi adalah ”proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita” (Kreitner dan Kinicki, 2005). Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Siswanto mendefinisikan persepsi sebagai: ”proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu” (Siswanto, 2006).

Dari ketiga pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, sesuatu yang ditangkap oleh indera kita dari lingkungan dan kita dapat menafsirkan dan memahaminya, maka itulah yang disebut dengan persepsi.

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005) dijelaskan bahwa: ”persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung”.

Menurut Walgito, persepsi adalah "suatu proses yang didahului oleh penginderaan individu melalui alat indera kemudian proses tersebut diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan" (Walgito, 2003).

Menurut Thoha, persepsi adalah "proses proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman" (Thoha, 2002).

Menurut Davidoff, Persepsi adalah Proses pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus melalui panca indra (Davidoff, 1991).

Dari empat pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penggunaan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima oleh alat indera, baik lewat penglihatan, pendengaran, perasaan dan penciuman.

Menurut Moskowitz (dalam Walgito 2003) persepsi merupakan "proses yang integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya".

Artinya, persepsi adalah serangkaian proses yang dialami individu pada saat menerima stimulus hingga meresponnya.

Menurut Krech (dalam Thoha, 2002) persepsi adalah "suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataanya" (Thoha, 2002).

Sehingga, dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif dengan menggunakan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin berbeda dengan kenyataannya.

2. Pembentukan Persepsi

Proses pembentukan persepsi dijelaskan oleh Feigi, (dalam Luthan, 2006) sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya stimulus. Setelah mendapat stimulus, pada tahap selanjutnya terjadi proses seleksi dengan interpretation, dan dengan closure. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan, yang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting. Proses closure terjadi ketika hasil seleksi tersebut akan disusun menjadi satu kesatuan yang berurutan dan bermakna, sedangkan interpretasi berlangsung ketika yang bersangkutan memberi tafsiran atau makna terhadap informasi tersebut secara menyeluruh (Luthans, 2006).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Walgito faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Faktor internal

yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Misalnya segi kejasmanian dan segi psikologis. Bila sistem fisiologisnya terganggu, hal tersebut akan berpengaruh dalam persepsi seseorang. Sedangkan segi psikologis, antara lain mengenai pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi.

b. Faktor eksternal

yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu misalnya stimulus dan lingkungan. Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat. Kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. Bila stimulusnya berupa benda-benda bukan manusia, maka ketepatan persepsi lebih terletak pada individu yang mengadakan persepsi, karena benda-benda yang dipersepsi tersebut tidak ada usaha untuk mempengaruhi yang mempersepsi (Walgito, 2003).

Sedangkan menurut Robbins, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

a. Orang yang mempersepsi itu sendiri

Pada saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasikan apa ia lihat, maka interpretasi tersebut akan dipengaruhi oleh pribadi individu yang melihat.

b. Objek atau sasaran yang dipersepsikan

Karakteristik suatu objek atau sasaran yang kita lihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti orang yang cantik atau tampan, ceria, dan lain-lain.

c. Konteks dimana persepsi itu dibuat

Konteks dimana individu melihat suatu objek atau peristiwa juga penting, karena waktu suatu objek atau peristiwa dilihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti sore atau siang hari, lokasinya dimana, cuaca panas, dan lain-lain (Robbins, 1999).

Sehingga, dari pendapat para tokoh di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari faktor internal (yang ada dalam diri individu) dan faktor eksternal (dari luar diri individu).

Faktor internal mencakup segi psikologis, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, karakteristik individu, motivasi, emosi, dan kebutuhan, dan segi fisiologisnya, seperti alat indera individu, bila sistem terganggu maka akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan persepsi.

Kedua, faktor eksternal (dari luar diri individu), yaitu objek yang dipersepsi, konteks dimana persepsi dibuat, dan lingkungan.

4. Aspek-aspek dalam Persepsi

Ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap sangat relevan dengan kognisi manusia, yaitu: pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

a. Pencatatan indera (sensory register)

Menurut Suharnan, pencatatan indera merupakan sistem ingatan yang dirancang untuk menyimpan sebuah rekaman (record) mengenai informasi yang diterima oleh sel-sel reseptor (Suharnan, 2005).

Selanjutnya, Ellis dan Hunt (dalam Suharnan, 2005) menjelaskan bahwa: “sel-sel reseptor merupakan sistem yang terdapat pada alat indera organ tubuh tertentu, seperti mata, telinga, hidung, lidah, dan kulit tubuh yang merespon energi fisik dari lingkungan”.

b. Pengenalan pola (pattern recognition)

Menurut Suharnan, pengenalan pola merupakan proses transformasi dan mengorganisasikan informasi yang masih kasar, sehingga memiliki makna atau arti tertentu. Proses ini melibatkan membandingkan stimulus indera dengan informasi yang disimpan di dalam ingatan jangka panjang (Suharnan, 2005).

c. Perhatian (attention)

Menurut Suharnan, Perhatian adalah proses konsentrasi pikiran atau pemusatan aktivitas mental (attention is a concentration of mental activity) (Suharnan, 2005).

Pada proses ini, melibatkan pemusatan pikiran pada tugas tertentu, sambil berusaha mengabaikan stimulus yang mengganggu.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan (Mukaromah, 2009).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan pelaksanaan kegiatan atau hasil kerja yang dicapai guna mencapai prestasi kerja yang optimal. (hady, 2012)

Lingkungan perusahaan adalah keseluruhan hal-hal atau keadaan ekstern Badan Usaha atau Industri yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan organisasi. Ruang lingkup dari faktor lingkungan ini sangat luas karena

meliputi semua aspek kehidupan sosial, keilmuan, ekonomi, politik dan kebudayaan yang kerap kali menjadi halangan bagi kehidupan perusahaan masing-masing atau secara tersendiri dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan ekstern tersebut. (Sukanto Reksohadiprojo,1984).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang (Zakiyah, 1996).

Menurut Nitisemito (1992)“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana. Sedangkan yang berkaitan dengan non-fisik/sosial adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan.

Menurut Wursanto (2003), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Kemudian menurut Kartono (2002) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai

fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Setelah mengetahui pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu: a). Pewarnaan, menurut Moekijat (2002), warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan pengguna warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. b). Penerangan, menurut Sedarmayanti (2001) karena penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan kelancaran bekerja bagi para pegawai. Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan didalam lingkungan kerja maksudnya adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing. Dengan tingkat penerangan yang cukup di dalam ruang kerja, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. c). Suara bising, menurut Budianto (1999) suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap di alami pegawai pada saat mereka bekerja. d). Ruang gerak, dalam suatu

kantor hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. (Anwar, 2013)

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu disetiap kantor harus menhusahkan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan (Sumarni, 2003). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, ada akhirnya dapat meningkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Griffin, 2004). Adapun lingkungan kerja menurut Walgito (2000) terdiri : (a) lingkungan fisik dan lingkungan alam, misal bangunan, tata ruang, persyaratan kerja,

sarana/prasarana; (b) lingkungan sosial terdiri dari kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, interaksi antar personal. Lingkungan sosial adalah suatu keadaan individu dan masyarakat dimana dalam lingkungannya terdapat adanya interaksi antar individu yang satu dengan yang lain. (jurnal ekonomi dan kewirausahaan vol.10 No.2, oktober 2010 diakses pada tanggal 16 maret 2014).

Agar karyawan mau bekerja dengan giat sehingga dapat mendukung kelancaran jalannya produksi dan pemasaran, tentunya perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya masalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya adalah yang dapat menimbulkan suasana kerja sehingga memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan telah memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan akan cenderung menyukai pekerjaannya, beberapa orang karyawan yang penulis wawancarai kebanyakan di antara mereka mengeluh mengenai masalah lingkungan kerja, baik berupa fisik maupun non fisik (sofyan, 2013).

Untuk mengetahui secara lengkap mengenai sifat, struktur, organisasi dan tingkah laku perusahaan orang tidak cukup dengan melihat perusahaan itu sendiri tetapi juga harus melihat lingkungan di mana perusahaan itu berada dan beroperasi.

2. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor lingkungan ini dapat dibagi menjadi 3 golongan besar, yaitu:

1. Lingkungan *perekonomian* yang erat berhubungan dengan pasar di mana diadakan penjualan dan pembelian barang-barang dan jasa-jasa.
2. Lingkungan seperti *politik*, pemerintah, hukum dan militer yang mengatur kegiatan perusahaan.
3. Keadaan *sosial* meliputi berbagai golongan penduduk dengan sikap, kepercayaan, tingkah lakunya yang dicerminkan dalam lembaga-lembaga sosial yang ada.

Dari ketiga golongan di atas masih dapat diperinci lagi menjadi sub-sub faktor; yang dibicarakan di sini adalah: tanah dan alam sekitarnya, ilmu pengetahuan dan seni, pemerintah dan hukum, uang, kredit, capital, tersedianya tenaga kerja, sikap konsumen, kepercayaan dan agama, hubungan internasional.

Sedangkan faktor yang diuraikan sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Jadi, dalam mengelola lingkungan kerja ada dua pokok perhatian yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas, untuk itulah dalam upaya memaksimalkan kemampuan manajemen SDM, maka baik faktor yang besar pengaruhnya sampai faktor yang kecil pengaruhnya harus dihimpun dalam satu kesatuan manajemen yang sinergis.

Selanjutnya yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan dan perabot-perabotannya.

2) Lingkungan Sosial

Merancang lingkungan sosial sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan sosial ini tidak dapat dihitung secara tepat.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu dan penerangan. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan

perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan yang dapat mengganggu kerja karyawan (Anoraga 1997).

Faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun secara tidak langsung, dengan perubahan peningkatan produktivitas pada perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja (Sinungan 2008).

Sedangkan menurut Sofyan (2013), secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

3. Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti (Mukaromah, 2009).

Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, dalam setiap perubahan akan menimbulkan pemikiran yang berbeda beda sehingga memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh beranekaragam masukan dari kondisi lingkungan yang tidak menentu. Karena ada diferensiasi itu, diperlukan upaya integrasi yang lebih besar. Perusahaan harus secara terus menerus memberi kontribusi atas setiap perubahan yang terjadi apabila tidak ingin mengalami kegagalan (Keith davis dan John W, 1985).

D. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002).

Informasi yang dipahami oleh individu satu dengan lainnya tidak akan sama, karena setiap individu akan melihat objek yang sama dengan cara berbeda. Menurut teori persepsi sosial ada empat tahapan dalam proses informasi (Kreitner&Kinicki, 2005; 209).

Lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi, karena individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Tiap individu dapat memberi arti pada upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dilingkungan kerjanya, akan tetapi tentu ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini, perilaku yang ditampilkan oleh tiap pekerja akan berbeda. Karena persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku.

Menurut Harold (2003 :29) Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja dilingkungan kerja mereka adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat bekerja.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Persepsi tentang lingkungan kerja merupakan proses bagaimana pekerja memberi informasi tentang lingkungan kerja di tempat mereka bekerja, yang didalamnya juga ada unsur-unsur kebutuhan yang diinginkan oleh pekerja.

Persepsi antara pekerja satu dengan pekerja lainnya tentu akan berbeda, sehingga perilaku tiap individupun juga akan berbeda. Pekerja yang mempunyai persepsi yang positif tentang lingkungan kerja contohnya, mereka akan lebih mempunyai penilaian yang baik terhadap tempat kerjanya.

Sebaliknya, pekerja yang mempunyai persepsi negatif tentang lingkungan kerja, mereka akan mempunyai penilaian yang tidak baik terhadap tempat kerjanya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Saksono (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi lingkungan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi tentang lingkungan kerja, yaitu:

1. Faktor fisik, meliputi:
 - a. Tata ruang kerja

- b. Pakaian kerja
- c. Lingkungan kerja, meliputi
 - a). Udara
 - b). Suara
 - c). Pencahayaan.

2. faktor non fisik, meliputi: Pengendalian Stres dan Kontrol Diri.

E. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Produktivitas Kerja

Setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi: motivasi, persepsi dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan di dalam perusahaan (Rohimah, 2005).

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pemahaman dan penilaian individu tentang lingkungan kerjanya pada saat bekerja, yaitu persepsi yang merupakan faktor internal.

Telah dijelaskan pada bab ini, bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif pada saat individu menerima stimulus dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan, agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin bisa berbeda dengan kenyataannya.

Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002).

Di dalam sebuah perusahaan, kondisi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas para karyawan. Diantara faktor kondisi lingkungan kerja yang memerlukan perhatian adalah (a) suara bising yang dapat menimbulkan gangguan ketenangan kerja, (b) penerangan yang tidak sesuai seperti kurang terang atau menyilaukan, (c) suhu udara yang panas atau terlalu dingin, (d) warna ruang kerja yang diperlukan mencolok sehingga mengganggu penglihatan, (e) peralatan kerja, meja kerja, lantai, dinding dan plafon ruang kerja tidak apik dan resik, (f) ruang gerak yang diperlukan terbatas (sumpek), dan sebagainya (Haming dan Nurnajamudin, 2006).

Faktor-faktor dari kondisi lingkungan kerja tersebut, perlu diperhatikan oleh segenap pekerja agar mereka dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Keluhan-keluhan para pekerja dalam mengemban tugas yang terkait dengan proses produksi yang dilaksanakan, sebaiknya ditanggapi secara proporsional dan profesional oleh manajemen perusahaan. Keluhan tersebut juga dapat digunakan sebagai bahan masukan penyusunan perbaikan lingkungan kerja.

Menilik dari hasil analisis data yang di teliti oleh Mukaromah (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu

produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $8,092 \geq t$ tabel 1.69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092 dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian ini yang meneliti tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Sama antara variabel x dan variabel y , akan tetapi dalam penelitian ini lebih dispesifikkan.

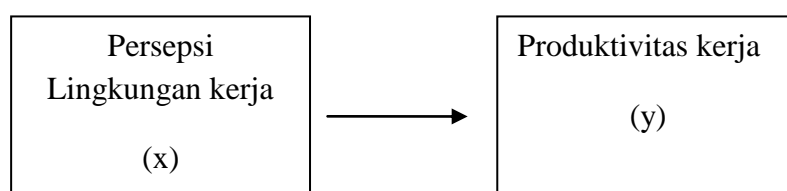
Menurut Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Sementara itu, Sinungan (2003) menyatakan bahwa Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Pekerja yang dapat bekerja dengan produktivitas tinggi, dengan kenyamanan dan keamanan saat mereka bekerja akan berpengaruh terhadap pendapatan dan tumbuh kembang perusahaan, sehingga bukan hanya tujuan organisasi dapat tercapai, tetapi upah pekerja dapat pula bertambah karena produktivitas kerja mereka.

F. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik ini digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang akan dibahas dan untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan di teliti. Adapun kerangka teoritik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi, karena individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan dan karyawan. Apabila lingkungan tersebut tidak kondusif, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, lingkungan juga dapat mempengaruhi hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada ruang kerja yang tidak menyenangkan yang dapat mengganggu kerja karyawan. Untuk menciptakan ruangan yang kondusif, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menimbulkan suasana kerja sehingga memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaanya.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Terdapat Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.