Liawati, S.E., M.M

DINAMIKA ORGANISASI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DINAMIKA ORGANISASI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Buku "Dinamika Organisasi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan" membawa pembaca ke dalam pembahasan eksplorasi mendalam tentang bagaimana faktor-faktor kunci di dalam suatu organisasi dapat menggiring karyawan ke arah keunggulan kinerja. Dalam perjalanan ini, pembaca akan memahami dinamika yang melintasi lingkungan kerja, keadaan fisik, dan tingkat disiplin. Dalam buku ini membahas secara merinci lanskap yang kompleks dari lingkungan kerja. Dari budaya organisasi yang mewarnai setiap interaksi hingga adaptasi terhadap perubahan yang terus berlanjut, buku ini memandu pembaca untuk memahami peran penting lingkungan kerja dalam membentuk semangat kerjasama dan meningkatkan kinerja individu.

Buku ini menggali aspek fisik organisasi, menguraikan betapa pentingnya desain ruang kerja yang efisien dan mendukung. Dari tata letak meja yang strategis hingga ruang kolaborasi yang memicu inovasi, pembaca akan menyadari bagaimana faktor-faktor fisik ini dapat menjadi katalisator bagi kesejahteraan karyawan dan produktivitas yang tinggi.

"Dinamika Organisasi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan " bukan hanya panduan praktis, tetapi juga dapat menjadi referensi untuk menganalisa tentang bagaimana organisasi dapat merangkul perubahan, mengoptimalkan lingkungan kerja, merancang ruang kerja yang inspiratif, dan memperkuat disiplin untuk meraih kesuksesan bersama dalam dunia kerja yang dinamis

eureka media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-120-417-2
9 786231 204172

DINAMIKA ORGANISASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Liawati, S.E., M.M

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

DINAMIKA ORGANISASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Penulis : Liawati, S.E., M.M

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Nur Cholifatun Nisa

ISBN : 978-623-120-417-2

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "**Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**". Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi, yang mencakup berbagai faktor yang saling terkait dan mempengaruhi pengalaman serta perilaku karyawan. Sebagai konsep yang kompleks, lingkungan kerja melibatkan tiga dimensi utama: fisik, sosial, dan psikologis. Dimensi fisik mencakup elemen-elemen seperti desain ruang, pencahayaan, suhu, dan fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan dan produktivitas bagi karyawan. Buku ini menjelaskan tentang dinamika organisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
A. Konsep Lingkungan Kerja 1
B. Aspek-aspek Lingkungan Fisik 7
C. Konsep Disiplin Kerja 14
D. Teori Kinerja Karyawan 16
E. Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin dengan Kinerja Karyawan 21
BAB 2 LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN **23**
A. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja 23
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 30
C. Pengaruh Faktor Fisik pada Produktivitas 40
D. Desain dan Tata Letak Ruang Kerja yang Mendukung Kinerja 42
E. Inovasi Teknologi dan Pengaruhnya pada Lingkungan Fisik 44
F. Strategi Perusahaan yang Sukses dengan Lingkungan Kerja Optimal 46
BAB 3 DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA **60**
A. Arti Penting Disiplin Kerja dalam Konteks Organisasi 60
B. Strategi Peningkatan Disiplin Kerja 61
C. Keterkaitan Disiplin dengan Motivasi dan Produktivitas 72
BAB 4 PENGGABUNGAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN **75**
A. Interaksi Antara Lingkungan Kerja dan Faktor Fisik 75

B. Sinergi Disiplin Kerja dalam Konteks Lingkungan yang Berbeda 81
C. Kendala dalam Menerapkan Perubahan Lingkungan Kerja 82
D. Tantangan dalam Menciptakan Lingkungan Fisik yang Ideal 90
BAB 5 IMPLEMENTASI DALAM ORGANISASI 93
A. Lingkungan Kerja 94
B. Kondisi Fisik 101
C. Disiplin Kerja: 107
DAFTAR PUSTAKA 116
TENTANG PENULIS 120

DINAMIKA ORGANISASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Liawati, S.E., M.M

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi, yang mencakup berbagai faktor yang saling terkait dan mempengaruhi pengalaman serta perilaku karyawan. Sebagai konsep yang kompleks, lingkungan kerja melibatkan tiga dimensi utama: fisik, sosial, dan psikologis. Dimensi fisik mencakup elemen-elemen seperti desain ruang, pencahayaan, suhu, dan fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan dan produktivitas bagi karyawan. Lingkungan sosial berkaitan dengan hubungan antarindividu di tempat kerja, termasuk dinamika tim, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi yang membentuk hubungan antaranggota tim (Spector, 2008).

Sementara itu, dimensi psikologis mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, seperti tingkat stres, kepuasan kerja, dan motivasi. Semua faktor ini berinteraksi dan saling mempengaruhi, menciptakan suatu ekosistem di tempat kerja yang unik bagi setiap organisasi. Pemahaman mendalam terhadap konsep lingkungan kerja memerlukan eksplorasi lebih lanjut terkait dengan aspek-aspek utama ini.

Dengan mengeksplorasi faktor-faktor ini, organisasi dapat mengidentifikasi potensi perbaikan, membangun lingkungan kerja yang lebih efektif, dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Perancangan lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik,

BAB 2

LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

A. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek yang memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesejahteraan di tempat kerja. Efeknya tidak hanya berkaitan dengan kinerja individual, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun sosial, memiliki kemampuan untuk membentuk pengalaman dan hasil kerja karyawan.

Faktor fisik dalam lingkungan kerja melibatkan elemen seperti desain ruang kantor, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan kenyamanan fisik lainnya. Sebuah ruang kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan efisiensi karyawan. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang memadai dapat mengakibatkan kelelahan, ketidaknyamanan, dan penurunan produktivitas (Schein, 2017).

Di sisi lain, faktor sosial mencakup interaksi antar karyawan, budaya perusahaan, dukungan sosial, dan komunikasi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan positif, kolaborasi, dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan kepuasan karyawan, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif.

BAB 3

DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA

A. Arti Penting Disiplin Kerja dalam Konteks Organisasi

Disiplin kerja memiliki arti penting yang sangat besar dalam konteks organisasi. Disiplin kerja bukan hanya sekadar mengikuti aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi mencakup sejumlah aspek yang dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Robbins, 2017).

Pertama-tama, disiplin kerja menciptakan dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, terdapat visi, misi, dan tujuan yang harus dicapai. Disiplin kerja membantu memastikan bahwa setiap anggota organisasi berfokus pada tujuan tersebut dan bekerja dengan konsisten untuk mencapainya. Dengan adanya disiplin, karyawan cenderung lebih terorganisir, memiliki tanggung jawab yang jelas, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, semua hal ini mendukung pencapaian tujuan organisasi (Luthans, 2011).

Selanjutnya, disiplin kerja membentuk dasar budaya kerja yang positif. Organisasi yang menerapkan disiplin kerja menciptakan lingkungan di mana etika kerja yang baik dihargai dan dijunjung tinggi. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan tekun, bertanggung jawab, dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Budaya kerja yang positif ini menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis di seluruh organisasi.

BAB 4

PENGGABUNGAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN

A. Interaksi Antara Lingkungan Kerja dan Faktor Fisik

Interaksi antara lingkungan kerja dan faktor fisik memiliki dampak yang signifikan pada kondisi karyawan, memengaruhi aspek kesejahteraan fisik dan mental mereka. Faktor fisik, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan desain ruang, dapat menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat kesehatan dan kinerja karyawan. Berikut adalah faktor-faktor lingkungan kerja dan faktor fisik yang mempengaruhi kondisi karyawan:

1. Suhu

Kondisi suhu yang nyaman di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal dan mendukung kesejahteraan karyawan. Ketidaknyamanan akibat suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan, serta dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu, menjaga suhu di tempat kerja pada tingkat yang sesuai memiliki manfaat signifikan.

Terlalu panas atau terlalu dingin di tempat kerja dapat mengakibatkan stres termal, yang merupakan keadaan ketidaknyamanan akibat perbedaan suhu yang signifikan. Stres termal dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan bahkan masalah kesehatan serius seperti dehidrasi atau heatstroke. Sebaliknya, lingkungan yang terlalu dingin dapat menyebabkan karyawan merasa kaku dan sulit berkonsentrasi (Hedge, 2008).

BAB 5

IMPLEMENTASI DALAM ORGANISASI

Pentingnya lingkungan kerja, fisik, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan langkah awal yang penting dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, kondisi fisik yang nyaman, dan penerapan kebijakan disiplin yang efektif tidak hanya menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan tetapi juga memengaruhi secara langsung kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang positif mendorong karyawan untuk merasa termotivasi, berkolaborasi, dan berinovasi. Faktor fisik, seperti pencahayaan, suhu, dan desain ruang kerja, dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi konsentrasi dan produktivitas mereka. Selain itu, penerapan kebijakan disiplin yang konsisten dan adil membantu menciptakan budaya kerja yang terstruktur dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap tugas mereka dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman dan implementasi yang baik terhadap lingkungan kerja, kondisi fisik, dan disiplin menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari membahas contoh implementasi dalam konteks ini adalah untuk memberikan gambaran konkret tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, fisik, dan disiplin dapat diterapkan dalam praktik di berbagai jenis organisasi. Dengan menyajikan contoh nyata, pembaca dapat memahami secara lebih

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work. Harvard Business Review Press.

Brown, D., & White, E. (2018). Smart Office: Enhancing Workplace Efficiency through Technology.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies." W. W. Norton & Company.

Cameron, E., & Green, M. (2015). "Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change." Kogan Page.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Jossey-Bass.

Clark, R., et al. (2018). Security and Privacy Considerations in the Digital Workplace.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). "Organization Development and Change." Cengage Learning.

Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). "Organization Theory and Design." Cengage Learning.

Denison, D. R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley & Sons.

Dikmen, İ., & Birgonul, M. T. (2015). "Productivity analysis of construction operations by means of a new simulation model and using the AHP." Automation in Construction, 49, 178-187.

DuBrin, A. J. (2016). "Essentials of Management." Cengage Learning.

Eby, L. T., & Allen, T. D. (Eds.). (2017). The Oxford handbook of work and family. Oxford University Press.

Gino, F. (2018). "Rebel Talent: Why It Pays to Break the Rules at Work and in Life." Dey Street Books.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). "Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization." Cengage Learning.

Hua, Y., Loftness, V., & Heerwagen, J. (2019). Integrating health and well-being into the workplace: A field study. Building and Environment, 150, 281-293.

Jackson, S. E., Ruderman, M., & Harris, M. M. (Eds.). (2021). Diversity in Work Teams: Research Paradigms for a Changing Workplace. American Psychological Association.

Jahncke, H., Hygge, S., Halin, N., Green, A. M., & Dimberg, K. (2011). Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration. Journal of Environmental Psychology, 31(4), 373-382.

Kroemer, K. H. E., Kroemer, H. B., & Kroemer-Elbert, K. E. (2001). Ergonomics: How to Design for Ease and Efficiency (2nd ed.). Prentice Hall.

Lan, L., Lian, Z., Pan, L., Li, X., & Yoon, J. H. (2011). Impact of indoor environmental quality on occupant well-being and comfort: A review of the literature. Frontiers of Architectural Research, 1(2), 115-124.

McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). "Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future." W. W. Norton & Company.

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.

McKinsey & Company. (2020). "Adapting to a New Normal: Facing the Challenges of a Post-COVID-19 World." McKinsey & Company..

Miller, H., & Davis, P. (2018). "Balancing Rewards and Sanctions: A Framework for Employee Motivation." Harvard Business Review, 76(5).

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321-1339.

Northouse, P. G. (2018). "Leadership: Theory and Practice." Sage Publications.

Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). Fundamentals of Management. Pearson..

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). "We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model." Group & Organization Management.

Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership. Wiley.

Stewart, M., et al. (2018). Health and Wellness in the Workplace: Design Considerations for Employee Well-being.

Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P., & Brill, M. (2018). Office noise, satisfaction, and performance. Environment and Behavior, 50(5).

Suter, A. H., Carifio, M., & Barron, R. A. (2008). Noise pollution: A ubiquitous unrecognized disruptor of sleep? Sleep Science, 1(1), 6-15.

Veitch, J. A., & McColl, S. L. (2001). A critical examination of perceptual and cognitive effects attributed to full-spectrum fluorescent lighting. Ergonomics, 44(3), 255-279.

Woods, D. (2019). Ergonomics in the Workplace: Improving Productivity Through a Comfortable and Efficient Environment. Routledge.

Wyon, D. P., Wargocki, P., & Clausen, G. (2006). The effects of moderate heat stress and open-plan office noise distraction on SBS symptoms and on the performance of office work. Indoor Air, 16(1), 30-40.

Yang, Y., & Kang, J. (2005). "Effect of indoor lighting, noise and temperature on student learning." Journal of Environmental Psychology.

TENTANG PENULIS

Liawati, S.E., M.M. Penulis lahir di Tangerang 07 juli 1991. Penulis mengambil Pendidikan Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis jenjang S-1 di Universitas Pamulang dan Menyelesaikannya di tahun 2015, kemudian meneruskan Pendidikan S-2 di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang dan menyelesaikannya di tahun 2018. Saat ini penulis berprofesi sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Program Sarjana di Universitas Pamulang. Saat ini penulis aktif melakukan penelitian dibidang Ilmu manajemen bisnis