

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, perekonomian Indonesia belum terlalu baik. Hal ini disebabkan krisis ekonomi yang melanda dunia pada tahun 1998. Harga-harga kebutuhan pokok menjadi sangat tinggi dan harga rupiah terhadap dolar mencapai belasan ribu rupiah. Setelah krisis ekonomi berakhir, harga rupiah terhadap dolar berada di sekitar sembilan ribuan. Selain itu, masalah kemiskinan yang melanda negeri ini tak pernah selesai. Di samping, angka pengangguran yang terus meningkat karena jumlah tenaga kerja tidak seimbang dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Sebagai seorang karyawan tentunya harus meningkatkan daya saing di dalam perusahaan untuk meningkatkan kemampuan. Perekonomian yang tidak stabil tentunya disebabkan oleh banyak faktor yang kadangkala tidak diperkirakan akan terjadi.

Beberapa negara yang memiliki perekonomian yang lemah akan mudah dihancurkan bila terjadi krisis global yang tentunya akan menyengsarakan rakyatnya. Oleh karena itu, setiap negara diharapkan dapat mengembangkan perekonomiannya agar lebih baik lagi sehingga dapat mensejahterakan rakyatnya.

Negara yang makmur mempunyai pendapatan perkapita tertinggi. Namun, ada juga negara yang mempunyai pendapatan perkapita yang rendah maupun

sedang. Di dalam negara Indonesia masih banyak ketimpangan yang terjadi. Pendapatan masyarakat yang tidak seimbang. Ada seseorang yang mempunyai pendapatan yang tinggi, ada pula yang pendapatannya sedang maupun rendah. Di daerah perkotaan misalnya, adanya kesenjangan sosial yang dapat dilihat dengan jelas. Ada kompleks perumahan yang sangat mewah yang tentunya setiap pemilik rumah tersebut mempunyai pendapatan yang tinggi. Ada juga perkampungan kumuh yang perumahannya sangat jauh dari kata layak huni. Hal ini tentunya mencerminkan tingkat pendapatan masyarakat yang rendah.

Adanya pembagian pendapatan yang tidak merata tentunya akan menimbulkan kecemburuan sosial. Orang kaya mampu membeli semua barang kebutuhan yang mereka perlukan sedangkan masyarakat miskin hidup dalam keterbatasan dan hidup apa adanya. Kadangkala masyarakat dengan pendapatan rendah tidak mendapatkan fasilitas kesehatan dan pendidikan yang layak mereka dapatkan karena ketiadaan biaya. Di sinilah dapat dilihat kesenjangan tersebut. Dengan semakin mahalnya biaya untuk pendidikan dan kesehatan tentunya masyarakat miskin tidak dapat memperolehnya. Pemerintah perlu melakukan perannya dalam mengatasi masalah ini agar tidak berlarut-larut. Pemerintah berkewajiban untuk sebisa mungkin melakukan pemerataan pendapatan agar setiap warga negara mendapatkan hak yang sama dalam pendidikan dan kesehatan sehingga tidak perlu terjadi kesenjangan sosial di dalam masyarakat.

Karyawan dalam bekerja biasanya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki motivasi kurang dapat menghambat produktivitas kerja perusahaan itu sendiri. Selain itu, karyawan yang bekerja di perusahaan

yang berpendidikan sarjana masih minim sehingga tenaga terampil yang dimiliki perusahaan sangat sedikit.

Saat bekerja kadangkala ada kecelakaan yang terjadi dalam bekerja baik dalam menjalankan transportasi ataupun menggunakan alat produksi. Apabila karyawan mengalami kecelakaan tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk kembali bekerja sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan seringkali tidak disiplin apalagi jika tidak diawasi oleh atasan.

Apabila ruangan kerja tidak terawat dengan baik akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja sehingga diperlukan kesadaran karyawan untuk menjaga kebersihan tempat bekerja. Pada saat bekerja karyawan seharusnya tidak terlalu banyak mengobrol yang akhirnya dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak cepat selesai.

Dalam proses produksi tidak semuanya menggunakan teknologi modern masih ada juga yang manual yang menggunakan tenaga manusia. Selain itu, kadangkala bahan baku yang tidak cukup tersedia karena beberapa faktor seperti cuaca. Apabila kemarau bahan baku yang berupa singkong akan sulit untuk didapatkan yang tentunya menghambat proses produksi.

Di sekitar perusahaan juga terdapat perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama sehingga dengan banyaknya saingan akan membuat perusahaan perlu berlomba-lomba untuk maju. Kadangkala harga beli di tingkat petani singkong juga tergolong rendah di antara perusahaan lainnya sehingga tidak dapat bahan baku yang maksimal.

Dalam menghasilkan barang-barang kebutuhan sehari-hari diperlukan sumber daya manusia untuk mengolahnya. Secanggih apapun peralatan teknologi yang digunakan tidak akan berguna bila tidak ada tenaga manusia yang mengoperasikannya. Tentunya diperlukan tenaga-tenaga ahli dan terampil dalam mengoperasikan mesin-mesin tersebut. Mereka diberi pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan mengoperasikan peralatan agar dapat digunakan semaksimal mungkin. Karyawan perlu mengenal adanya sebutan produktivitas yaitu suatu kegiatan untuk menghasilkan suatu produk atau barang. Setiap karyawan diharapkan dapat mencapai tingkat produksi yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan perlu dikembangkan kemampuannya. Di samping itu, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek-aspek yang membuat karyawannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Perusahaan yang ingin maju tentunya memerlukan karyawan yang produktif.

Pada perusahaan PT Florindo Makmur Lampung Tengah yang bergerak dalam bidang pengolahan singkong menjadi tepung tapioka belum diketahui tingkat produktivitasnya. Oleh karena itu, produktivitas karyawan di perusahaan ini harus diteliti.

Dalam peningkatan produktivitas diperlukan adanya ketekunan dalam menjalani pekerjaan. Hal ini tentunya sangat penting di dalam perusahaan. Apalagi produktivitas karyawan dapat menurun apabila mereka mengalami kebosanan dan keletihan dalam melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya selama bertahun-tahun. Ketekunan dapat dilihat dari semangat kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta tidak menunda-nunda pekerjaan

yang telah diberikan padanya. Selain itu, karyawan juga memerlukan sikap tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan yang didapatnya dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan dapat mencari solusi dari sesama rekannya ataupun berkonsultasi dengan atasan. Hal ini dirasakan perlu untuk mengembangkan kualitas kerja karyawan itu sendiri. Ketekunan dapat mencapai segala aspek seperti suka tantangan terhadap hal-hal baru dalam pekerjaannya. Karyawan mempunyai rasa ingin tahu untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru diterima. Saat menjadi karyawan seseorang dituntut untuk mampu mempelajari hal-hal baru dan mudah beradaptasi. Apabila karyawan tidak mampu beradaptasi dengan baik tentunya akan menurunkan kinerjanya. Karyawan dirasa perlu untuk serius dalam mengerjakan tugasnya, jangan hanya main-main yang tentunya sangat tidak baik untuk kemajuan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan diharapkan mampu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan di masa lalu dan tidak malu untuk mengakui kesalahan yang telah dibuat. Hal ini tentunya untuk mengevaluasi kinerjanya sehingga dapat diberikan pemecahan masalah yang baik dan karyawan mendapat pelajaran dari kesalahan yang pernah dilakukan.

Di dalam suatu perusahaan sudah sewajarnya karyawan mendapat pengawasan. Pengawasan diharapkan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk memperbaiki kesalahan yang ada. Pengawasan biasanya dilakukan atasan untuk melihat sejauh mana kemampuan karyawannya bekerja. Dengan adanya pengawasan diharapkan karyawan dapat teliti mengerjakan pekerjaannya dan tepat waktu dalam menyelesaikannya. Dengan adanya pengawasan karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan sekehendak hatinya karena pekerjaannya akan dipertanggungjawabkan kepada atasan. Apabila karyawannya tidak

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasan tentunya akan mendapatkan teguran. Tentunya karyawan yang berdedikasi tinggi tidak akan mau membuat kesalahan yang nantinya berdampak mendapat teguran dari atasan.

Di dalam bekerja karyawan memerlukan ketenangan dalam bekerja. Baik dalam ruangan yang tentunya tidak akan mengganggu konsentrasinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketenangan juga dapat berarti ketenangan batin, karyawan tidak mempunyai masalah baik dalam keluarga maupun dengan rekan sesama karyawan yang dapat mengganggu kinerjanya di dalam menyelesaikan pekerjaan yang dijalannya. Karyawan yang mempunyai banyak pikiran atau stres lebih baik mencari suasana yang rileks terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang banyak pikiran tentunya akan lebih sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang dalam keadaan siap untuk ke kantor melakukan tugasnya sehari-hari.

Dalam pelaksanaan proses pembangunan, diperlukan berbagai sumber daya yang terdiri dari berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, modal dan teknologi. Dari berbagai faktor tersebut, tenaga kerja sangat memegang peranan penting, sehingga pengembangan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Keberhasilan pembangunan ditentukan oleh kemampuan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada.

Menurut Hani Handoko (2003: 4):

“Manajemen sumber daya manusia adalah menarik. seleksi.

pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Sebagai seorang karyawan perusahaan diperlukan adanya ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selain ketekunan juga diperlukan adanya semangat dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Karyawan yang mengalami kejenuhan atau bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja dapat menyebabkan stres para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan karyawannya. Penelitian ini dilakukan di PT Florindo Makmur yang berlokasi di kampung Setia Bumi 7 Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Florindo Makmur Lampung Tengah 2010

No	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan pabrik	1
2	Ka gudang	1
3	Ka kamar mesin	1
4	Kabag produksi	1
5	Bubut	1
6	Ka regu	2
7	Mekanik	7
8	Cucian singkong	2
9	Parut	2
10	Exstrator	4
11	Pres ampas	2
12	Sparator	4
13	Centerfiuge	10

14	Oven	4
15	SKL	4
16	Sovel	2
17	Listrik	2
18	Gudang sagu	4
19	Boiler	8
20	Laborat	3
21	Gulung dinamo	1
22	Administrasi	11
23	Lapangan singkong	4
24	Sopir	6
25	Limbah	2
26	Satpam	8
27	Timbangan	5
28	Kebersihan	1
Jumlah Karyawan		103

Sumber: PT Florindo Makmur Lampung Tengah 2010.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan, maka perusahaan harus berusaha mengoptimalkan kinerja karyawannya. Pemimpin perlu memastikan karyawan bekerja secara optimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, maka diperlukan adanya pengawasan.

Menurut Robert J. Mocker dalam Rosmeri (2006: 2) mengatakan bahwa:

“Pentingnya pengawasan karena hal ini merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa pengawasan itu mempunyai beberapa langkah dalam penerapannya karena pengawasan ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Perusahaan perlu melakukan perbandingan tindakan yang telah

dilakukan dengan rencana yang telah disepakati oleh semua pihak. Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan tindakan untuk mengoreksi seberapa parah tingkat penyimpangan yang telah dilakukan. Setelah dievaluasi dapat diambil keputusan yang paling baik dalam menghadapi penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Di era globalisasi yang semakin maju tentunya manusia banyak dituntut untuk mengembangkan dirinya agar tidak terlindas oleh perkembangan zaman.

Apalagi sekarang banyak perusahaan yang banyak mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik lagi. Dalam hal ini karyawan perlu diseleksi dengan cermat dan teliti sehingga diperoleh karyawan yang cukup kompeten.

Karyawan yang kompeten dapat mewujudkannya dengan mencapai produktivitas yang tinggi. Seringkali produktivitas diartikan dengan menghasilkan *output* berupa barang dan jasa. Oleh karena itu, dapat dilihat dari pencapaian *output* perusahaan dengan mengukur target dan realisasi dari *output* yang dihasilkan. *Output* yang dihasilkan oleh perusahaan adalah tepung tapioka yang siap di distribusikan ke PT Sungai Budi untuk selanjutnya dipasarkan.

Tabel 2. Target dan Realisasi Output Berupa Produk yang Dihasilkan oleh PT Florindo Makmur di Lampung Tengah pada Semester 2 yaitu Bulan Juli-- Desember 2010.

Bulan	Target Output (dalam ton)	Realisasi Output (dalam ton)	Tingkat Pencapaian (%)
Juli	2.190	2.181,8	99,6%
Agustus	2.150	2.032,58	94,5%
September	1.700	1.506,35	88,6%
Oktober	2.800	3.067,47	109,6%
November	2.500	2.670,5	106,8%
Desember	2.320	2.439,9	105,2%

Sumber: PT Florindo Makmur Lampung Tengah 2010.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. (Sinungan, 2000: 1)

Untuk mengukur produktivitas, perusahaan dapat saja menentukan target yang perlu dicapai misalnya saja seorang karyawan dalam satu bulan dapat mencapai target berapa persen yang ditentukan oleh perusahaan, bisa saja karyawan tersebut dapat mencapai target ataupun malah sebaliknya kurang memenuhi target yang telah ditentukan sehingga perlu adanya manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Di dalam suatu perusahaan ada kalanya karyawannya bermalas-malasan, mengerjakan tugas dengan santai, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, mengobrol di dalam jam kerja sambil mengerjakan tugas. Tentunya hal ini kurang efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ketekunan dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan, keseriusan dalam menggeluti pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah, ketekunan dalam mempelajari hal-hal baru, serta juga memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

Selain itu, pengawasan yang kurang akan mengakibatkan produktivitas berkurang namun pengawasan yang berlebihan juga akan mengakibatkan produktivitas berkurang. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pengawasan yang proporsional sehingga dapat dicapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Perusahaan juga perlu melihat adanya semangat kerja para karyawan, sikap tidak mudah menyerah dan suka tantangan tentunya akan baik untuk kemajuan perusahaan. Namun, karyawan kadangkala merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang selalu berulang sehingga semangat kerjanya berkurang.

Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehari-hari, ketenangan merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan.

Ketenangan seseorang tentu saja tidak hanya menyangkut ketenangan batin tapi ketenangan fisik juga tak kalah penting. Banyak karyawan yang sebelum memasuki kantor sudah was-was duluan. Hati deg-degan, jantung berdebar-debar dan perasaan seperti diburu-buru. Seperti ada yang mengejar-ngejar dari belakang dan itu membuat orang jadi panik. Apalagi sejak diperjalanan sudah ditelepon oleh bos untuk mengerjakan tugas. Terlepas dari situasi-situasi luar biasa yang harus dihadapi dengan kesiapsediaan dan persiapan khusus, bagaimana pun ketenangan merupakan suatu keadaan yang selalu diperlukan. Bekerja dengan tenang yang terjaga akan memberikan hasil yang lebih maksimal.

Produktivitas kerja itu tergantung pada sumber daya manusianya untuk menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin dalam hal ini bisa meliputi ketekunan yang kurang, pengawasan yang kurang efektif dan ketenangan dalam bekerja yang tidak tercapai tentunya akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Adanya masalah dan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja

dan Ketekunan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Florindo Makmur Lamoung Tengah Tahun 2010/2011."

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu.

1. Perkembangan perekonomian yang tidak stabil.
2. Distribusi pendapatan yang tidak merata.
3. Produktivitas sumber daya manusia yang ada dalam dunia usaha perlu dikembangkan.
4. Ketekunan karyawan yang kurang dalam bekerja.
5. Motivasi karyawan dalam bekerja kurang maksimal.
6. Karyawan perusahaan yang berpendidikan sarjana teknik dan manajemen masih minim.
7. Kecelakaan yang kadangkala terjadi waktu bekerja.
8. Karyawan kurang disiplin apabila tidak diawasi oleh atasan.
9. Keterampilan dan latihan karyawan yang masih kurang.
10. Sikap karyawan dalam perusahaan yang kadangkala mengobrol saat jam kerja.
11. Kebersihan dan kenyamanan tempat kerja yang kurang dijaga.
12. Teknologi yang digunakan kurang lengkap dalam memproduksi bahan baku.
13. Gaji yang belum memadai dan tidak adanya jaminan hari tua, jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

14. Manajemen perusahaan yang tidak terorganisasi dengan baik dan kesempatan berprestasi yang kurang diberikan.
15. Pemberian balas jasa yang tidak sesuai dengan jam kerja karyawan.
16. Ketersediaan bahan baku produksi yang kadangkala tidak mencukupi.
17. Banyaknya perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama sehingga terjadi persaingan.
18. Harga beli bahan baku yang tergolong rendah di antara perusahaan lainnya sehingga menyulitkan dalam memperoleh bahan baku;

Dari identifikasi masalah di atas, peneliti akan lebih mendalami pembahasan tentang pengawasan, ketenangan dalam bekerja dan ketekunan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada aspek pengawasan (X_1), ketenangan dalam bekerja (X_2), ketekunan (X_3) dan produktivitas kerja karyawan (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?
2. Apakah ada pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?

3. Apakah ada pengaruh ketekunan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?
4. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?
5. Apakah ada pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah pada tahun 2010/2011?
6. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah pada tahun 2010/2011?
7. Apakah ada pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?
8. Apakah ada pengaruh pengawasan dan ketenangan dalam bekerja secara bersama-sama terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?
9. Apakah ada pengaruh pengawasan dan ketenangan dalam bekerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketekunan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
5. Untuk mengetahui pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
7. Untuk mengetahui pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
8. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan ketenangan dalam bekerja secara bersama-sama terhadap ketekunan karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.
9. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan ketenangan dalam bekerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah tahun 2010/2011.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan mutu kerja karyawan terutama berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pemikiran karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah.

b. Objek Penelitian

Pengawasan (X_1), ketenangan dalam bekerja (X_2), ketekunan (X_3) dan produktivitas kerja karyawan (Y).

c. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT Florindo Makmur Lampung Tengah.

d. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2010/2011.

e. Ruang Lingkup Ilmu

Ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah Ilmu Manajemen

Sumber Daya Manusia.