

## BAB 8

# KETENANGAN DALAM BEKERJA

### A. Konsep Ketenangan Dalam Bekerja

Natalia<sup>1</sup> dalam menyusun tugas akhir menjelaskan secara panjang lebar tentang ketenangan dalam bekerja yang dimaknai sebagai faktor kunci yang harus diusahakan ketika bekerja. Ketenangan bukan hanya meliputi ketenangan batin, tetapi juga menyangkut ketenangan lahir, dalam arti lingkungan kerja yang tenang dan kondusif.

Natalia secara rinci juga menjelaskan bahwa ketenangan kerja menyangkut masalah ketenangan batin. Banyak pekerja sebelum memasuki kantor sudah merasa ketakutan, tidak ada ketenangan batin. Contohnya seperti deg-degan, jantung berdebar-debar, serta perasaan seperti diburu-buru, merasa dikejar-kejar oleh target yang harus diselesaikan. Hal tersebut menjadikan individu merasa panik. Apalagi ketika dalam perjalanan sudah dihubungi oleh atasan guna mengerjakan pekerjaan.

Terlepas dari suasana-suasana luar biasa yang harus dijalani dengan setiap keadaan, ketenangan batin merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan di kantor. Ketenangan batin juga dapat dimaknai sebagai suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, tanpa ada tekanan, yang semuanya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

---

<sup>1</sup> Linda Novita Natalia, “Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja, dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah Tahun”, *Skripsi*.Lampung: FKIP Unila, 2010/2011

Ketenangan batin karyawan juga dapat dipahami sebagai kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, perilaku, keriang, yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja karyawan tersebut.<sup>2</sup>

Ciri-ciri orang yang mempunyai ketenangan batin yaitu:

1. Tidak mudah panik dalam segala situasi dan kondisi;
2. Mempunyai keyakinan diri yang tinggi akan kemampuan mengatasi masalah;
3. Selalu waspada dengan berbagai risiko yang menghantui; dan
4. Cepat adaptasi dengan berbagai perubahan kondisi internal dan eksternal.

## **B. Manfaat Ketenangan Dalam Bekerja**

Ketenangan batin dalam bekerja merupakan keadaan yang sangat diperlukan oleh pekerja ketika menjalankan pekerjaan yang berasal dari atasan. Tanpa ada ketenangan batin yang tinggi, karyawan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan secara baik.

Melakukan pekerjaan diiringi dengan suasana batin yang tenang akan memperoleh hasil yang lebih baik. Atau bisa juga disebut apabila terdapat suatu ketenangan yang baik maka produktivitas juga akan besar.

Secara rinci manfaat ketenangan dalam bekerja yaitu mampu:

1. Meningkatkan semangat kerja;
2. Meningkatkan komitmen karyawan;
3. Meningkatkan loyalitas pegawai;
4. Meningkatkan dedikasi dan inovasi karyawan;
5. Meningkatkan kuantitas produk;
6. Meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan;

---

<sup>2</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.297

7. Meningkatkan kinerja karyawan; dan
8. Meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, manfaat ketenangan kerja sangat berarti bagi pengembangan organisasi dalam jangka panjang. Tanpa ada ketenangan dalam bekerja, perusahaan atau organisasi akan sangat dirugikan. Oleh karena itu, sudah saatnya apabila pimpinan selalu mengusahakan terwujudnya ketenangan kerja karyawan, baik lahir maupun batin.

### **C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketenangan Kerja**

Di bawah ini merupakan faktor yang menentukan ketenangan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan kerjanya. Faktor yang mempengaruhi ketenangan yang bersumber dari internal kantor antara lain:

1. Kepemimpinan. Semakin otoriter kepemimpinan semakin tidak tenang batin para karyawan. Semakin demokratis kepemimpinan yang dipraktikkan oleh atasan semakin tenang kondisi batin karyawan.
2. Beban kerja. Semakin berat beban kerja yang harus diselesaikan, semakin rendah tingkat ketenangan seseorang, dan sebaliknya. Semakin keras dan berat tekanan atau target kerja yang harus diselesaikan, semakin tinggi tingkat stres seseorang.
3. Lingkungan kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja, semakin baik tingkat ketenangan yang dihadapi karyawan, dan sebaliknya. Iklim kerja yang diisi dengan musik merdu dengan volume rendah, akan mampu meningkatkan ketenangan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi juga akan mampu meningkatkan ketenangan kerja.
4. Iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan ketenangan kerja seseorang. Iklim kerja yang kurang kondusif, seperti terjadi persaingan yang tidak sehat antarkaryawan, sikap

permusuhan antarkaryawan, dan berbagai suasana kerja yang tidak kondusif lainnya akan mengurangi tingkat ketenangan dalam bekerja.

5. Kekompakan dalam bekerja juga akan mampu meningkatkan ketenangan dalam bekerja. Sebagaimana diketahui, seluruh pekerjaan pada dasarnya adalah kerja tim, sehingga kekompakan dalam bekerja merupakan syarat terjadinya ketenangan dalam bekerja.
6. Budaya organisasi. semakin baik budaya organisasi yang berkembang di suatu kantor atau organisasi, semakin tinggi pula tingkat ketenangan seseorang dalam bekerja.
7. Disiplin kerja. Sikap disiplin kerja juga akan meningkatkan ketenangan kerja. Orang yang tidak disiplin masuk kerja misalnya, akibatnya kondisi kejiwaan atau kebatinan karyawan tersebut tidak tenang. Hal ini tentu akan sangat memberikan pengaruh pada kemampuan kerja karyawan tersebut.

Di bawah ini merupakan faktor yang mempengaruhi ketenangan kerja yang bersumber dari luar atau eksternal kantor antara lain:

1. Kondisi keluarga. Keluarga yang baik akan sangat mempengaruhi ketenangan kerja karyawan, sebaliknya kondisi keluarga yang berantakan dan kurang harmonis akan mempengaruhi ketenangan kerja karyawan.
2. Kekuatan pesaing. Semakin kuat bersaing di pasar, semakin tidak tenang kondisi psikologis karyawan, karena bisa jadi perusahaan tutup pada waktu yang tidak terduga, sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja.
3. Gejolak ekonomi. Semakin tinggi gejolak ekonomi yang terjadi, semakin tinggi kerisauan karyawan, sebaliknya semakin kondusif kondisi ekonomi dunia maka semakin tinggi pula tingkat ketenangan batin karyawan.

4. Kebijakan pemerintah. Semakin baik kebijakan pemerintah dalam mendukung sektor ekonomi, semakin baik pula tingkat ketenangan batin karyawan, dan sebaliknya. Hal ini juga sangat terkait dengan kondisi politik negara. Semakin baik kondisi politik suatu negara, semakin tinggi pula tingkat ketenangan karyawan.
5. Dukung *stakeholder* semakin banyak pihak setiap *stakeholder* yang mendukung keberadaan suatu organisasi atau perusahaan semakin tinggi tingkat ketenangan seseorang dalam bekerja. Ketika perusahaan tempat bekerja diperlukan oleh banyak pihak, tentu akan mampu meningkatkan ketenangan kerja pegawai. Pegawai merasa yakin, bahwa perusahaan yang ditempati akan mampu berkembang karena keberadaannya memang dibutuhkan oleh banyak pihak.

#### **D. Strategi Untuk Meningkatkan Ketenangan Dalam Bekerja**

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan ketenangan kerja karyawan yaitu:

1. Mengurangi tingkat ketergantungan. Ketika seorang karyawan bekerja tentu tidak boleh bergantung kepada orang lain, atau bisa dikatakan harus mandiri. Hal ini dilakukan bertujuan supaya karyawan memahami bagaimana teknik melakukan pekerjaannya sendiri. Akhirnya jika menemui sebuah problematika tidak perlu menunggu orang lain untuk membantunya maupun memberi saran.
2. Melakukan persaingan interpersonal secara sehat. Persaingan sehat ataupun tidak sehat pastilah terjadi ketika bekerja. Seorang karyawan apabila menginginkan naik jabatan seharusnya tidak perlu melakukan hal-hal yang negatif. Cukup dengan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga atasan akan melihat pencapaian kerjanya. Kemudian jika antara rekan kerja ada

terlibat suatu konflik maka tidak perlu membalasnya, karena bisa mempengaruhi pekerjaan.

3. Mengembangkan sikap positif antarkaryawan. Seluruh karyawan diharapkan tidak *suudzon* terhadap karyawan lain terlebih lagi terhadap teman kerja. Hal tersebut bisa mempengaruhi ketenangan kerja karyawan.
4. Meyakini kebenaran keputusan yang diambil. Jangan pernah menyesali atas suatu keputusan yang sudah diambil. Apabila suatu pekerja sudah mengambil suatu keputusan tentu sebelumnya sudah memikirkan risiko yang akan ditanggung. Dan jika keputusan tersebut salah maka pekerja bisa mempelajarinya mengapa hal tersebut bisa terjadi.
5. Melaksanakan kerja dengan penuh pertimbangan, tidak terburu-buru. Ketika bekerja tentulah harus memiliki sikap siap sedia, yakni tidak tergesa-gesa ketika melaksanakan suatu hal karena apabila bekerja dengan tergesa-gesa hasilnya pun tidak akan maksimal.
6. Menjadwalkan seluruh pekerjaan yang hendak dikerjakan, pekerja harus bisa mengatur waktu sebaik-baiknya sehingga pekerjaan bisa terjadwal secara baik. Ini menjadikan seorang karyawan merasa nyaman dan tenang karena sudah menjadwalkan semuanya secara terperinci.
7. Meningkatkan kondusivitas lingkungan kerja. Jika terdapat suatu ketenangan pada diri individu akan menjadikan produktivitas pada perusahaan pun meningkat, sedangkan apabila seorang pekerja merasa tidak tenang serta selalu gelisah tentu menyebabkan tidak bisa berkonsentrasi ketika melaksanakan pekerjaannya.

#### **E. Metode Pengukuran Ketenangan Kerja**

Untuk mengukur ketenangan kerja yang diwujudkan dalam instrumen atau angket terlebih dahulu harus disusun definisi

operasional ketenangan kerja. Ketenangan kerja merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan di kantor. Ketenangan merujuk pada suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin yang mengganggu pikiran dan perasaan. Dengan demikian, ketenangan kerja karyawan merupakan kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, perilaku, keriang, yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja karyawan tersebut.

1. Dimensi kepemimpinan. Indikator kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dukungan pemimpin, pelibatan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.
2. Dimensi beban kerja. Indikator dimensi ini meliputi kuantitas kerja yang ditargetkan, kualitas kerja yang dituntut, dan jumlah jam kerja.
3. Dimensi lingkungan kerja. Indikator dimensi ini meliputi keberadaan musik pengiring kerja, kebersihan lingkungan kerja, kerapian tempat kerja.
4. Dimensi iklim kerja. Indikator dimensi ini meliputi tingkat persaingan yang terjadi, sikap kekeluargaan, dan sikap positif yang berkembang.
5. Dimensi kekompakan dalam bekerja. Indikator dimensi ini meliputi kerja sama tim dan kekompakan dalam bekerja.
6. Dimensi budaya organisasi. Indikator dimensi ini meliputi semangat kerja, motivasi kerja, dan suasana kerja.
7. Dimensi disiplin kerja. Indikator dimensi ini meliputi sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, dan jumlah hari izin.

