

Pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan pada home industri

Masriah

STKIP PGRI Lamongan

Email: masriah1948@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya produktivitas merupakan hal yang bersifat hasil dari pekerjaannya. Permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan merupakan latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Masalahnya adalah sejauhmana pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan. Sedangkan tujuannya untuk mendeskripsikan pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan populasi seluruh karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampling Proportionate Stratified Random Sampling, dan metode pengumpulan data yaitu angket, wawancara dan dokumentasi, selanjutnya dianalisis dengan metode deskriptif dan Secara teoritis kreativitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Sikap kerja oleh Home Industri tikar lipat menunjukkan pengetahuan dan informasi kerja karyawan menganggap tingkat pendidikan, pelatihan teknis yang pernah diikuti akan meningkatkan pengetahuan karyawan, sehingga penguasaan bidang teknis yang dikerjakan berpengaruh pada pengetahuan, profesionalisme penguasaan ilmu/metode tata cara bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur, hasil kerja sesuai dengan standart, tanggung jawab bertanggung jawab atas alat yang dipakai untuk bekerja bahan produksi dan proses produksi hasil yang telah dikerjakan/diselesaikan, kesadaran akan kepentingan dengan menyadari posisi, kewajiban, hak-hak sebagai karyawan, Sedang Kreativitas karyawan menunjukkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Sehingga Semakin baik sikap kerja, maka semakin tinggi kreativitas karyawan.

Kata Kunci: *sikap kerja, kreativitas karyawan, home industri*

Pendahuluan

Pada dasarnya produktivitas merupakan hal yang bersifat hasil dari pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, mengemukakan “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”, (Malayu

S.P. Hasibuan 2012:94). Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat produktivitas. Salah satu yang dapat diperoleh dalam meningkatnya produktivitas adalah kondisi kerja, motivasi, hasil kerja, efektivitas dan efisien dalam bekerja, keber-hasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas, biasa disebut dengan insting keahlian. Biasanya perusahaan-perusahaan

menyadari betapa pentingnya kreativitas karyawan untuk bekerja lebih baik dan penuh dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya kualitas supervisi yang efektif dimana peran supervisor dapat memimpin bawahannya secara adil. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan, diperlukan indikasi peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Seperti yang dikemukakan Sutrisno: Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama (*Sutrisno,2008:14*).

Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Menyadari bahwa manusia merupakan kekuatan dalam pembangunan maka perlu ditingkatkan kualitas sumber daya insani. Sejalan dengan ini, perlu di kembangkan suasana yang membangkitkan peranan yang aktif dan dinamis dari tenaga kerja. Manusia sebagai pelaksanaan dan menentukan keberhasilan suatu kegiatan sekaligus obyek yang diharapkan bisa menikmati hasil-hasil usaha yang tercermin dari peningkatan kesejah-teraannya. Tikar Lipat (Elresas) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Home Industri, sehingga kegiatan selalu berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam mendapatkan Produk. sedangkan Karyawan yang

bekerja di Home Industri tersebut memiliki budaya kerja yang sudah lama diterapkan. Diantaranya faktor sikap terhadap pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang digunakan. sementara kreativitas karyawan Tikar Lipat (Elresas) dapat dilihat dari banyak dan kualitas hasil penyelesaian tugasnya. Dalam pencapaian produk-tivitas tentunya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah faktor sikap terhadap pekerjaannya. Rumusan masalah penelitian adalah: bagaimana sikap kerja karyawan pada home industri, bagaimana kreativitas karyawan pada home industri, sejauhmana pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan pada home industri Dalam penulisan penelitian ini ada beberapa tujuan yang hendak dicapai antara lain untuk : mendeskripsikan Sikap Kerja Karyawan pada Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan tahun 2016, mendeskripsikan Kreativitas karyawan pada Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan tahun 2016, mendeskripsikan Pengaruh Sikap kerja terhadap Kreativitas karyawan pada Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan tahun 2016..

Kajian Teori Sikap Kerja

Menurut Sugiyono definisi sikap adalah: Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif (*Sugiyono,2012:204*). Tikar Lipat (Elresas) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Home Industri, sehingga kegiatan selalu berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam mendapatkan Produk. Karyawan yang bekerja di Home Industri tersebut memiliki budaya kerja yang sudah lama diterapkan. Terutama sikap terhadap pekerjaan.

Indikator Sikap Kerja

Pengetahuan dan informasi kerja dapat mempengaruhi sikap kerja seseorang karyawan yang senang menerima informasi maka

pengetahuannya juga akan bertambah. Profesionalisme, sikap kerja karyawan yang baik maka dapat membentuk profesionalisme dalam bekerja dengan menguasai ilmu/metode cara bekerja, bekerja sesuai prosedur, dan hasil kerja sesuai standart. Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan alat, bahan dan hasil kerjanya. Kesadaran akan kepentingan, kesadaran yang tercipta akan posisi sebagai karyawan, hak dan kewajiban sebagai karyawan.

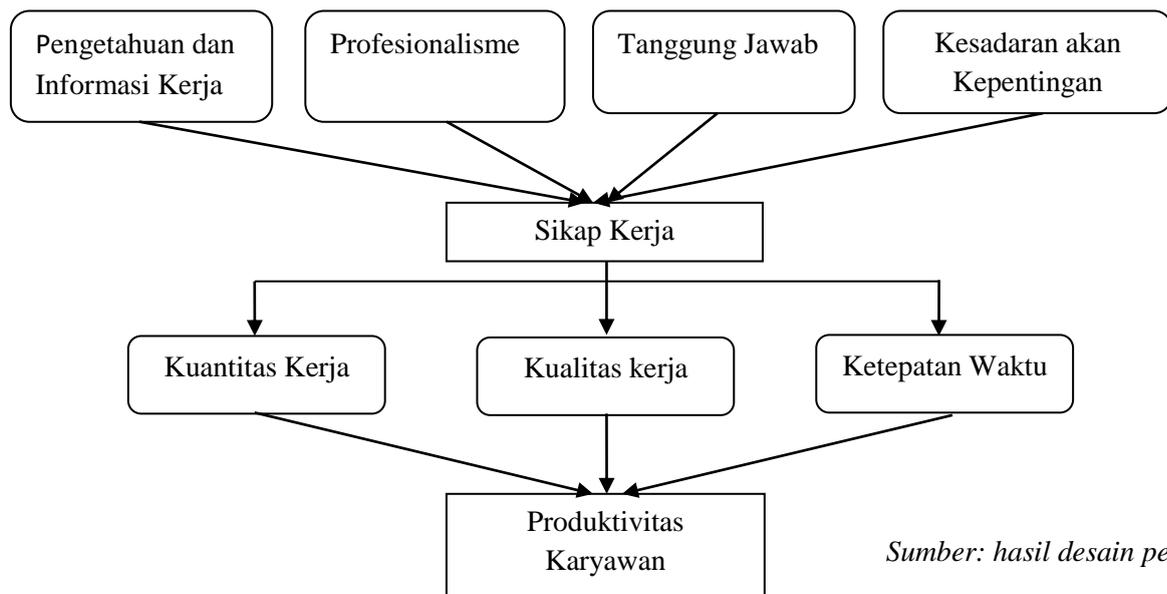
Pengertian Kreativitas karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa: Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:94). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. (1) Kuantitas kerja, perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas karyawan harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan pertimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan

produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut. (2) Kualitas kerja, kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berartikualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi. Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain juga harus sesuai dengan waktu yang direncanakan karena perusahaan juga mempunyai target.

Metode

Berdasarkan metode penelitian, penelitian ini termasuk jenis metode penelitian deskriptif karena menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. Desain penelitian dapat dijelaskan dalam gambar dibawah ini,



Sumber: hasil desain penelitian

Gambar 1 Desain penelitian

Hipotesis Deskriptif sebagai hipotesis penelitian ini yang berbunyi sebagai berikut: Semakin baik sikap kerja, maka semakin tinggi kreativitas karyawan pada home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan tahun 2016. Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan dengan jumlah 1058 Karyawan yang terdiri dari beberapa kelompok diantaranya: Berdasarkan deskripsi populasi tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan sampel karena mengingat jumlah populasi banyak yang bekerja di Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan pada tahun 2016. Teknik sampling yang digunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Karena teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen.

Metode pengumpulan data yang paling utama dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode koesioner atau angket untuk variabel bebas dan terikat, sedangkan dokumentasi dan wawancara sebagai penunjang. Kuesioner menurut Arikunto Adalah “kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih” (Arikunto, 2012: 195). Penelitian dengan menggunakan analisis data deskriptif, menurut marzuki metode deskriptif adalah Suatu metode dalam meneliti setatus sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistempeikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Marzuki, 2008: 74).

Hasil

Hasil Angket Sikap Kerja

Deskripsi tentang Pengetahuan dan Informasi Kerja. Deskripsi tentang pengetahuan dan informasi kerja dengan tiga pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sebagai berikut: Tingkat pendidikan yang dimiliki (P1), Pelatihan teknik yang pernah diikuti (P2), Menguasai bidang teknis (P3). Kemudian pertanyaan tersebut telah mendapat jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju yang akan hasil sebagai berikut sebagai berikut:

Hasil jawaban responden dari indikator pengetahuan dan informasi kerja dengan tiga pernyataan yang telah dijawab responden dari 208 karyawan di home

industri tikar lipat elresas Lamongan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan yang Dimiliki (P1), Hasil jawaban responden dari indikator pengetahuan dan informasi kerja tentang tingkat pendidikan yang pernah diikuti berpengaruh pada pengetahuan karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 10 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 175 Karyawan menyatakan setuju, 15 Karyawan menyatakan kurang setuju, 6 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 2 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Pelatihan Teknik yang Pernah Diikuti (P2), Hasil jawaban responden dari indikator pengetahuan dan informasi kerja tentang pelatihan teknik yang pernah diikuti akan meningkatkan pengetahuan karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 15 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 190 Karyawan menyatakan setuju, 3 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Menguasai Bidang Teknis (P3), Hasil jawaban responden dari indikator pengetahuan dan informasi kerja tentang pengetahuan yang dimiliki lebih menguasai bidang teknis yang karyawan kerjakan, menghasilkan jawaban yaitu ada 17 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 188 Karyawan menyatakan setuju, 2 Karyawan menyatakan kurang setuju, 1 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil jawaban responden dari seluruh pernyataan dari indikator pengetahuan dan informasi kerja, jika dipresentasekan akan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi tanggapan responden terhadap pengetahuan dan informasi kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Sangat Setuju	42	6,7 %
Setuju	553	88,6 %
Kurang Setuju	20	3,2 %
Tidak Setuju	7	1,1 %
Sangat Tidak Setuju	2	0,3 %
Total Jawaban responden	624	100 %

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden dengan sangat baik yaitu sebanyak 42 orang atau sekitar 6,7 %, setuju 553 atau

Pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan(Masriah)

sekitar 88,6 %, tidak setuju 7 atau sekitar 1,1 %, sangat tidak setuju 0,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan katagori sangat baik terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti, dari penjelasan diatas dapat ditentukan bahwa tanggapan responden terhadap pengetahuan dan informasi kerja termasuk katagori sangat baik.

Kurang Setuju	3	0,5 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total Jawaban responden	624	100 %

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Deskripsi tentang Profesionalisme

Deskripsi tentang profesionalisme dengan tiga pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sebagai berikut: Menguasai ilmu/metode (P4), Bekerja sesuai dengan prosedur (P5), Hasil kerja sesuai dengan standart (P6). Kemudian pertanyaan tersebut telah mendapat jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju yang diperoleh dengan tabel sebagai berikut: Hasil jawaban responden dari indikator profesionalisme dengan tiga pernyataan yang telah dijawab responden dari 208 karyawan di home industri tikar lipat elresas Lamongan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Menguasai ilmu/metode (P4)

Hasil jawaban responden dari indikator profesionalisme tentang menguasai ilmu/metode tata cara bekerja dalam pekerjaan karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 45 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 160 Karyawan menyatakan setuju, 3 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 20 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Bekerja sesuai dengan prosedur (P5)

Hasil jawaban responden dari indikator profesionalisme tentang bekerja sesuai dengan prosedur, menghasilkan jawaban yaitu ada 12 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 196 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil kerja sesuai dengan standart (P6)

Hasil jawaban responden dari indikator profesionalisme tentang hasil kerja karyawan sesuai dengan standart, menghasilkan jawaban yaitu ada 30 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 178 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 2 Deskripsi tanggapan responden terhadap profesionalisme

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Sangat Setuju	87	13,9 %
Setuju	534	85,6 %

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden dengan sangat baik yaitu sebanyak 87 orang atau sekitar 13,9 %, setuju 534 atau sekitar 85,6 %, tidak setuju 3 atau sekitar 0,5 %, sangat tidak setuju 0 atau sekitar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan katagori sangat baik terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti, dari penjelasan diatas dapat ditentukan bahwa tanggapan responden terhadap profesionalisme termasuk katagori sangat baik.

Deskripsi tentang tanggung jawab

Deskripsi tentang tanggung jawab dengan tiga pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sebagai berikut: Tanggung Jawab atas alat (P7), Tanggung Jawab bahan dan proses produksi (P8), Tanggung Jawab Hasil (P9). Kemudian pertanyaan tersebut telah mendapat jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju yang diperoleh hasil dengan tabel sebagai berikut:

Hasil jawaban responden dari indikator tanggung jawab dengan tiga pernyataan yang telah dijawab responden dari 208 karyawan di home industri tikar lipat elresas Lamongan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tanggung Jawab atas Alat (P7)

Hasil jawaban responden dari indikator tanggung jawab tentang tanggung jawab atas alat yang dipakai karyawan untuk bekerja, menghasilkan jawaban yaitu ada 56 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 150 Karyawan menyatakan setuju, 2 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggung Jawab Bahan dan Proses Produksi (P8)

Hasil jawaban responden dari indikator tanggung jawab tentang bahan produksi dan proses produksi, menghasilkan jawaban yaitu ada 69 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 139 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggung Jawab Hasil (P9)

Hasil jawaban responden dari indikator tanggung jawab tentang hasil yang telah dikerjakan/diselesaikan karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 15 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju,

193 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 3 Deskripsi tanggapan responden terhadap tanggung jawab

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Sangat Setuju	140	22,4 %
Setuju	482	77,2 %
Kurang Setuju	2	0,3 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total Jawaban responden	624	100 %

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden dengan sangat baik yaitu sebanyak 140 orang atau sekitar 22,4 %, setuju 482 atau sekitar 77,2 %, kurang setuju 2 atau sekitar 0,3 %, tidak setuju 0 atau sekitar 0 %, sangat tidak setuju 0 atau sekitar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan katagori sangat baik terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti, dari penjelasan diatas dapat ditentukan bahwa tanggapan responden terhadap tanggung jawab termasuk katagori sangat baik.

Deskripsi tentang kesadaran akan kepentingan

Deskripsi tentang kesadaran akan kepentingan dengan tiga pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sebagai berikut: Sadar sebagai karyawan (P10), Sadar kewajiban karyawan (P11), Sadar hak-hak karyawan(P12). Kemudian pertanyaan tersebut telah mendapat jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju yang diperoleh dengan tabel sebagai berikut:

Hasil jawaban responden dari indikator Kesadaran akan Kepentingan dengan tiga pernyataan yang telah dijawab responden dari 208 karyawan di home industri tikar lipat elresas Lamongan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Sadar sebagai Karyawan (P10)

Hasil jawaban responden dari indikator kesadaran akan kepentingan tentang sadar posisi sebagai karyawan menghasilkan jawaban yaitu ada 3 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 205 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Sadar Kewajiban Karyawan (P11)

Hasil jawaban responden dari indikator kesadaran akan kepentingan tentang sadar kewajiban sebagai karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 33 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 175 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Sadar Hak-hak Karyawan(P12)

Hasil jawaban responden dari indikator kesadaran akan kepentingan tentang sadar hak-hak sebagai karyawan, menghasilkan jawaban yaitu ada 59 karyawan yang menyatakan Sangat Setuju, 149 Karyawan menyatakan setuju, 0 Karyawan menyatakan kurang setuju, 0 Karyawan menyatakan tidak setuju, dan 0 Karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4 Deskripsi tanggapan responden terhadap kesadaran akan kepentingan

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Sangat Setuju	95	15,2 %
Setuju	529	84,8 %
Kurang Setuju	0	0 %
Tidak Setuju	0	0 %
Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total Jawaban responden	624	100 %

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden dengan sangat baik yaitu sebanyak 95 orang atau sekitar 15,2 %, setuju 529 atau sekitar 84,8 %, tidak setuju 0 atau sekitar 0 %, sangat tidak setuju 0 atau sekitar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan katagori sangat baik terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti, dari penjelasan diatas dapat ditentukan bahwa tanggapan responden terhadap kesadaran akan kepentingan termasuk katagori sangat baik.

Pembahasan

Pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, sebagaimana diuraikan dibawah ini :

Sikap kerja

Karyawan yang bekerja di Home Industri tersebut memiliki budaya kerja yang sudah lama diterapkan. Terutama sikap terhadap pekerjaan yang dimiliki kelompok kerja, sarana dan prasarana yang digunakan. Sikap maupun perilaku kerja tersebut baik

dalam masyarakat maupun di dalam organisasi atau perusahaan sudah barang tentu warna budaya kerja sedikit banyak mempengaruhi oleh budaya masyarakat (makro) atau budaya organisasi (perusahaan) yang bersangkutan. Sikap kerja adalah Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif (Sugiyono, 2012: 204)

Sikap kerja karyawan yang ditunjukkan di home industri tikar lipat elresas Lamongan sudah sangat baik, rajin, taat dalam melaksanakan tugas juga bekerja dengan sungguh-sungguh, pada indikator pengetahuan dan informasi kerja menunjukkan tingkat pendidikan yang pernah diikuti serta pelatihan teknis dan penguasaan bidang teknis yang dikerjakan karyawan akan berpengaruh terhadap pengetahuan karyawan, kemudian profesionalisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yaitu menguasai ilmu/ metode tata cara dalam bekerja juga bekerja sesuai dengan prosedur sehingga hasil kerja mereka sesuai dengan standart. Pada indikator tanggung jawab mereka bertanggung jawab atas alat yang dipakai untuk bekerja, bahan produksi dan proses produksi, juga bertanggung jawab atas hasil yang diselesaikan, mereka juga sudah baik dalam menyadari posisinya sebagai karyawan, kewajiban serta hak-hak karyawan maka bukti itu dapat memperjelas dari data yang diperoleh pada angket yang menunjukkan bahwa sikap kerja yang diterapkan karyawan di home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan sudah baik. Berdasarkan penelitian pengamatan peneliti dan angket yang sudah peneliti sebar dan penenliti analisis, menyatakan bahwa sikap kerja karyawan di home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan termasuk dalam kategori tinggi, hasil angket yang peneliti kumpulan menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari sikap kerja karyawan pada home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan, data tersebut dapat dilihat dalam perhitungan nilai tiap indikator.

Kreativitas karyawan

Produktivitas kerja karyawan bagi

suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Kusnendi merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2006: 8.4). Peneliti menyimpulkan produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Data kreativitas karyawan di dapatkan dari hasil angket di home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kreativitas karyawan

Sikap menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam berpikir divergen yang nantinya akan menghasilkan ide kreatif dan inovatif. Sikap terhadap kerja bisa berubah, mengingat sikap berada didalam ruang kognitif maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya Pengetahuan dan informasi kerja, Profesionalisme, Tanggung jawab, dan Kesadaran akan kepentingan. Sedangkan kreativitas karyawan adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Indikator dari kreativitas karyawan adalah kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas yaitu mutu yang diselesaikan atau dicapai. Ketetapan waktu yang harus sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Bahwa sikap kerja karyawan di Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) sangat baik, salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan adalah sikap kerja, sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat diterima yaitu Semakin baik sikap kerja, maka semakin tinggi kreativitas karyawan pada Home Industri Tikar Lipat (ELRESAS) Lamongan tahun 2016.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut: Sikap kerja karyawan

dapat dideskripsikan pertama pengetahuan dan informasi kerja menunjukkan bahwa karyawan menganggap tingkat pendidikan, pelatihan teknis yang pernah diikuti akan meningkatkan pengetahuan karyawan, sehingga penguasaan bidang teknis yang dikerjakan berpengaruh pada pengetahuan. Kedua profesionalisme ditunjukkan dengan penguasaan ilmu/metode tata cara bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur, hasil kerja sesuai dengan standart. Ketiga tanggung jawab ditunjukkan dengan bertanggung jawab atas alat yang dipakai untuk bekerja, bertanggung jawab atas bahan produksi dan proses produksi, bertanggung jawab terhadap hasil yang telah dikerjakan/diselesaikan. Keempat kesadaran akan kepentingan ditunjukkan dengan menyadari posisi sebagai karyawan, kewajiban sebagai karyawan, hak-hak karyawan. Oleh karena itu bahwa sikap kerja karyawan dapat dinyatakan sudah baik. Kreativitas karyawan dapat dideskripsikan pertama kualitas kerja ditunjukkan bahwa ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, teliti dalam bekerja, terampil dalam bekerja. Kedua kuantitas kerja ditunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan, bekerja sesuai jumlah waktu kerja per unit, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah produk yang ditentukan dalam 1 minggu. Ketiga ketepatan waktu ditunjukkan bahwa karyawan hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai ketentuan per unit, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan produk yang ditentukan. Pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan menunjukkan bahwa sikap kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam berpikir divergen yang nantinya akan menghasilkan ide kreatif dan inovatif. Sikap terhadap kerja bisa berubah, mengingat sikap berada didalam ruang kognitif maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pengetahuan dan informasi kerja, Profesionalisme, Tanggung jawab, dan Kesadaran akan kepentingan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Indikator dari kreativitas karyawan adalah kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas yaitu mutu yang diselesaikan atau dicapai. Ketetapan waktu yang harus sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, sehingga dapat dipertegas bahwa sikap kerja mempengaruhi kreativitas karyawan atau dapat dinyatakan jika Semakin baik sikap kerja, maka semakin tinggi kreativitas karyawan pada home industri tikar lipat (ELRESAS) Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Herlin Arisanti 2010, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 9. No. 2, Hal.118-134.
- Anoraga, Panji, 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhneka Cipta
- Arikunto, S, 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rhineka Cipto
- Cahyono, Yuli Tri, Indira M., & Lestiyana, 2007, *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. Jurnal Akutansi dan Keuangan Vol. 222-223.
- Dayakisni, & Hudaniah, 2006, *Psikologi Sosial* Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Efendi Ikfan Ahmad, 2012. *Balai Latihan Kerja* Diunduh di http://www.kompasiana.com/ikhfan/balai-latihan-kerja-blk-sebagai-sarana-pengembangan-potensi-tenaga-kerja-di-lamongan_552e41ff6ea834a9318b4576 tanggal 14 April 2016
- Fatchurrohman Arief Trias, 2014. *Analisis Dinamika Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus 38 Kabupaten/Kota di Jawa Timur)*. Diunduh di <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/File/995/91> tanggal 14 April 2016
- Gerungan, 2006. *Psikologi Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama
- Hadi, Sutrisno, 2007, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andy Offset.
- Hanif, Manshuri, Surya.co.id Lamongan 2015. *BLK Senilai Rp 15,3 Miliar di Lamongan Ini Akan Segera Difungsikan*. Diunduh di <http://surabaya.tribunnews.com/2015/04/17/blk-senilai-rp-153-miliar-di-lamongan-ini-akan-segera-difungsikan> tanggal 12 April 2016
- Hasibuan, P, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ibriati, Kartika, Amiludin, 2012, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM INDONESIA. Tbk Cabang Makasar* Diunduh https://www.google.co.id/?gws_rd=cr,ssl&ei=DUUjV8iuHdWcugS9oYS4Dw#q=Pengaruh+Motivasi+terhadap+Produktivitas+Kerja+Karyawan+Pada+PT.+TELKOM+INDONESIA+Tbk+Cabang+Makasar di tanggal 23 April 2016.
- Iqbal Hasan M, 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara

Pengaruh sikap kerja terhadap kreativitas karyawan(Masriah)

- Kusnendi, 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- M Hanif Dhakiri, 2015. *Produktivitas Indonesia Terus Meningkat* Diunduh di <http://industri.bisnis.com/read/20151124/12/495405/menteri-tenaga-kerja-produktivitas-indonesia-terus-meningkat-pada-tanggal-13-april-2016>
- Margono, S., 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Marzuki, 2008, *Metedologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, UII
- Meily Margaretha, 2012, *Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta* Diunduh di https://www.google.co.id/?gws_rd=cr,ssl&ei=NUQjV4_mPMPkuQTio5_oBQ#q=Pengaruh+Sikap+Kerja+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT.+Duta+Marga+Silima+di+Jakarta tanggal 23 April 2016
- Moleong, Lexy. J, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya
- Mustafa Nasution, 2007, *Proses Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: LPFEUI
- Nawawi, Hadari, 2006, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Ndraha, Taliziduhu, 2006, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Nimas, 2007, *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*, Diunduh di <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://bioenergicenter.com/artikel/13-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja> tanggal 12 April 2016
- Pratiknya,Ahmad W., 2007, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Purwanto, 2013, *Evaluasi Hasil belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins SP & Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Rostina, 2014, *Statistika Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Saifuddin, Azwar, 2007, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Liberty
- , 2009, *Metodologi Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refka Aditama
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinungan, Muchdarsyah, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara
- Subekhi, Ahmad, Jauhar mohammad, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2012, *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta: Caps
- Suprawito, 2010, *Pengaruh Faktor Sikap, Keterampilan, dan Etos Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada Home Industri Tikar Lipat (Elresas)* Lamongan: Program Pasca Sarjana Ekonomi UNISLA
- Sutopo, HB, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press
- Sutrisno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Wawan, A dan Dewi, M, 2010, *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wikipedia. 2014, *Statistik Deskriptif*. Diunduh di https://id.wikipedia.org/wiki/Statistika_deskriptif tanggal 29 April 2016