

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DENGAN SIKAP KOOPERATIF
KARYAWAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

MITA KURNIA SARI

F 100 030 202

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sosial dan berinteraksi dengan orang lain. Melalui interaksi sosial yang telah terbentuk, tanpa disadari manusia akan bereaksi terhadap segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam kehidupan bermasyarakat, perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut tidaklah mudah diraih tanpa ada bantuan dari orang lain. Seperti contoh : untuk membuat rumah idaman maka kita perlu untuk membangun, yang kita butuhkan adalah tukang batu, tukang kayu dan lain-lain. Maka dari itu manusia membentuk kelompok-kelompok yang kemudian sering disebut dengan organisasi.

Organisasi sangat membutuhkan toleransi dan kerjasama antar anggota. Tak terkecuali pada organisasi perusahaan, dimana antar divisi saling bersinergi. Sikap kerjasama sering disebut dengan sikap kooperatif. Sikap mau bekerjasama yang ditunjukkan oleh karyawan sangat dibutuhkan. Tanpa adanya sikap karyawan yang mendukung, mustahil program ini akan berjalan dengan baik (Strauss dan Sayles, 1981).

Priyatama (2003) mengungkapkan bahwa kerja sama di dalam suatu kelompok akan membantu orang untuk dapat membuat keputusan secara lebih baik. Kerja secara kelompok akan membangun suatu semangat kerja yang tinggi,

dengan semangat kerja yang tinggi maka diharapkan persoalan-persoalan yang ada di dalam suatu perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik

Sikap kooperatif yang ditunjukkan dengan kerjasama dapat memberikan keuntungan bagi suatu organisasi dan berpengaruh baik pada para anggotanya. Kooperasi dapat mempertinggi produktivitas kerja dibandingkan kerja secara sendiri-sendiri. Terjalannya kerjasama dan komunikasi diantara para anggota akan membantu seseorang untuk dapat membuat keputusan dengan baik. Adanya kerjasama yang baik dan dilandasi dengan saling pengertian akan menghasilkan suatu aktivitas perusahaan yang dinamis. Produktivitas kerja dari para karyawan secara otomatis akan dapat meningkatkan perusahaan dikarenakan hal tersebut.

Kooperatif (kerjasama) dapat melakukan lebih banyak hal daripada jika bekerja sendirian. Ini adalah prinsip sinergi, yaitu bahwa suatu kesatuan adalah lebih baik dibandingkan dengan sejumlah bagian-bagian. Riset membuktikan bahwa pada banyak bidang aktivitas dan upaya manusia, kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik (Leavitt, 1986).

Menurut Priyatama (2003), sikap kooperatif karyawan dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Ditambahkan oleh Sims et al (Sulasmi, 2005) karakteristik pekerjaan selain mengandung otonomi juga terdapat unsur keterlibatan kerja dan kerja sama antara karyawan. Hal ini mencakup kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan rekan kerja dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan

Persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang dan mengartikan karakteristik pekerjaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya. Walgito (1999) menyatakan bahwa persepsi adalah proses yang didahului oleh pengindraan yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh indra melalui reseptornya, yang kemudian diteruskan ke pusat syaraf yaitu otak dan terjadilah proses psikologis sehingga individu menyadari apa yang dilihat, didengar dan sebagainya, maka terjadilah persepsi.

Lawler (Wijono, 2002) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan perlu dirancang ulang agar dapat mengoptimalkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan serta juga untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Dengan demikian dapat dipahami bahwa mengapa seorang karyawan tersebut bertindak untuk tugas-tugas yang dipercayakan.

Jewel dan Siegell (1998) mengemukakan bahwa sikap terhadap karakteristik pekerjaan merupakan tingkah laku atau perasaan, baik positif atau negatif terhadap suatu kegiatan yang tercermin dalam perasaan senang, menerima atau setuju sehingga hasil kegiatan yang dilakukan tersebut akan mempunyai nilai kepuasan yang tinggi.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih rendahnya sikap kerja karyawan dalam perusahaan atau instansi. Hal ini dapat dilihat dari contoh konkret seperti

banyaknya karyawan yang bekerja hanya dalam rangka menunggu gaji, mengerjakan apa yang mau dikerjakan sekedarnya saja dan kehilangan ruh untuk meniti karir, yang ada cuma memperlakukan diri sebagai tenaga upahan, atau dengan kata lain, mereka bukan sekedar berkarir melainkan sekedar bekerja, implikasinya bekerja dilakukan tanpa adanya minat dan motivasi (Edy, 2000).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Lawler (Wijono, 2002) menjelaskan tentang berbagai karakteristik pekerjaan yang menyatu secara langsung dengan sifat karakteristik dan tingkah laku kerja. Penelitian ini dilakukan di sebuah organisasi perusahaan telepon yang memfokuskan pada lima aspek karakteristik pekerjaan, yaitu keragaman keterampilan, kejelasan tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Karakteristik pekerjaan bukanlah semata-mata sarana untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan. Pekerjaan memiliki nilai lebih dari itu, karena secara langsung akan mendukung aspek-aspek psikologis lain seperti : harga diri, kebanggaan, rasa berarti dan juga status sosial (Kartono, 1981). Oleh karena itu sifat-sifat atau unsur-unsur yang ada di dalam suatu pekerjaan harus kaya dengan dimensi-dimensi yang mampu mendukung pengembangan sikap kooperatif karyawan serta tanggung jawab terhadap perusahaan.

Kenyataan pada kehidupan masa sekarang yang semakin individualis dan kompetitif menimbulkan banyak masalah yang kompleks dalam kehidupan dunia kerja khususnya di perusahaan. Sikap kerja yang tidak kooperatif berawal dari penolakan terhadap pandangan manusia yang bersifat mekanistik yaitu manusia hanya sebagai mesin dalam suatu organisasi. Hal ini dengan digunakannya mesin-

mesin dalam suatu organisasi atau perusahaan menyebabkan karakteristik pekerjaan menjadi berubah. Bila pada jaman dahulu orang membuat sesuatu dari awal sampai akhir, maka sekarang tidaklah demikian, misalnya di perusahaan yang membuat pakaian, ada sekelompok orang yang pekerjaannya hanya memotong kain saja terus-menerus, ada yang bertugas membuat lubang kancing saja, jadi ada spesialisasi pekerjaan tertentu. Spesialisasi pekerjaan menyebabkan timbulnya rasa bosan, individu merasa dirinya tidak penting, tidak ada rasa kebanggaan dalam bekerja dan individu tidak dapat merasa bahwa dirinya telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus menggunakan mesin-mesin yang sudah ada dengan aturan dan cara pakai tertentu, harus menyesuaikan diri dengan mesin dan bekerja secara mekanis, secara berulang-ulang, secara repetitif, tidak ada variasi. Hal ini menyebabkan sikap kooperatif antara karyawan satu dengan karyawan yang lain semakin menurun.

Perilaku karyawan dipengaruhi oleh persepsinya terhadap beranekaragam stimulus yang ada di sekitar lingkungan kerja dan dengan adanya *individual differences* tidak mengherankan bila setiap individu akan melakukan penafsiran yang berbeda terhadap karakteristik pekerjaan yang sebenarnya sama. Bila karyawan mempunyai persepsi yang buruk terhadap karakteristik pekerjaan dan tidak bisa diharapkan secara optimal dan sikap kerja kooperatif akan sulit terwujud.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka dapat dibuat rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan

dengan sikap kooperatif karyawan”. Untuk itu penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Sikap Kooperatif Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan sikap kooperatif karyawan.
2. Mengetahui tingkat persepsi terhadap karakteristik pekerjaan.
3. Mengetahui tingkat sikap kooperatif karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat :

1. Bagi pimpinan perusahaan, sebagai bahan masukan dalam usaha pengembangan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan karyawan sehingga akan terwujud lingkungan yang kondusif.
2. Bagi personalia, penelitian ini dapat memperkaya informasi mengenai faktor-faktor karakteristik pekerjaan dan sikap kooperatif.
3. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan khususnya tentang hubungan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan sikap kooperatif karyawan.

4. Bagi ilmu psikologi, penelitian ini diharapkan dapat membantu ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dalam hal mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan sikap kooperatif karyawan.