

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

Skripsi

Diajukan guna memenuhi sebagian persyaratan
dalam meraih gelar sarjana S-1 Psikologi



Disusun oleh :

Y. Purwidha Oktamandani
F 100 020 118

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Maka dari itu potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka diharapkan perusahaan dapat berkembang dan akan mempermudah pencapaian tujuan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2002).

Pada ruang lingkup pekerjaan karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik, untuk itu perlu kiranya keefektifan dijadikan tolok ukur bagi kemajuan, karena efektivitas kerja akan menggambarkan pula keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Efektivitas merupakan suatu gambaran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Robbins (2008) menyebutkan bahwa efektivitas mengacu pada apakah suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan. Menurut Tika (2006) efektivitas berasal dari kata *effectif* artinya berhasil, sesuai dan berhasil dengan baik.

Efektivitas kerja akan memegang peranan yang sangat penting dalam fungsi pengembangan perusahaan, karena bila karyawan bekerja secara efektif maka perusahaan tersebut akan dapat memaksimalkan unsur-unsur sumber daya yang ada. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Gibson (dalam Tika, 2006) bahwa efektivitas kerja terdiri dari

5 unsur yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian dan kelangsung hidup.

Efektivitas kerja merupakan masalah yang kompleks dan bersifat multidimensional karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat bersifat material dan non material. Faktor material misalnya SDM, alat kerja dan material kerja. Sedangkan faktor non material misalnya, konflik yang ada di perusahaan, tuntutan-tuntutan dari karyawan, lemahnya daya beli masyarakat dan kondisi lingkungan kerja. Ulasan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (2008) bahwa saat bekerja karyawan tidak pernah lepas untuk berinteraksi dengan komponen sosial yang ada dilingkungannya. Kondisi sosial di lingkungan kerja ditandai dengan kemampuan untuk mengubah perilaku karyawan sehingga tertarik untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain. selama individu dan lingkungan kerjanya saling memenuhi tuntutannya, interaksi akan tetap terpelihara dan terjaga. Bila tuntutan tidak dipenuhi, individu atau lingkungan kerjanya akan bergerak untuk merubah atau memutuskan interaksi yang terjadi. Bila kesesuaian antara individu (karyawan) dengan lingkungan psikososial kerjanya tercapai, individu akan memelihara hubungan tersebut dan menetap dalam lingkungan kerjanya. Moehyi (2005) menambahkan setiap perubahan lingkungan memiliki implikasi dan sekaligus menjadi tantangan bagi organisasi.

Menurut Tannenbaum (Tika, 2006) efektivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui tiga kriteria yaitu: 1) produktivitas organisasi, 2) fleksibilitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan di dalam organisasi, keberhasilan menyesuaikan diri dengan perubahan yang datang dari luar, 3) tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan dan konflik antar bagian-bagian organisasi, hambatan dan konflik tidak ada.

Indikasi rendahnya efektivitas kerja karyawan perusahaan di Indonesia terungkap dari hasil riset Konsultan Sumber Daya Manusia Watson Wyatt, dalam survei ini Watson Wyatt memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*), keselarasan kerja (*alignment*), pemberdayaan karyawan (*enablement*) dan *internal effectiveness direction* (arah perusahaan jangka panjang). Empat hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan. Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Bandingkan misalnya dengan hasil survei untuk tingkat Asia Pasifik di mana 57% karyawan memilih untuk bertahan kendati tersedia jabatan serupa di perusahaan lain. Lantas, apa saja faktor yang membuat karyawan ingin pindah kerja? Survei menemukan bahwa faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%) (Pambudi, 2003).

Gagalnya perusahaan meningkatkan efektifitas kerja karyawan merupakan persoalan penting yang perlu diperhatikan dan segera dibenahi karena jika tidak dibenahi perusahaan-perusahaan Indonesia akan kalah bersaing dan tidak mampu berkompetisi

dengan perusahaan asing, hal ini tentu saja akan menghambat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi baik di tingkat global maupun tingkat daerah.

Agar menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi atau baik perlu diciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat individu merasa nyaman berada dalam kelompoknya, menunjukkan partisipasi yang tinggi, dan meningkatkan perilaku positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan. Lingkungan kerja juga diharapkan memberikan efek yang positif pada masing-masing individu pada suatu kelompok. Terciptanya lingkungan yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan dorongan pada individu tersebut untuk melaksanakan tugas-tugas secara baik dan optimal. Robbins (2008) menyatakan bahwa lingkungan memiliki peran dalam membentuk kepribadian karyawan. Lingkungan kerja meskipun pada umumnya stabil dan konsisten, dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapinya.

Harapannya bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluh kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan psikososial di perusahaan PT. Kusumaputra Santosa sebagai tempat penelitian, diungkapkan oleh manajer umum dan personalia bahwa: Ada indikasi kurangnya kerjasama antara karyawan pada divisi satu

dengan lainnya. Hal ini nampak dari arus informasi yang mengalir antar divisi terkadang tidak berjalan dengan baik. Salah satu contoh yaitu mengenai tugas yang seharusnya dilakukan secara berkesinambungan dengan koordinasi antar kepala divisi, ternyata dalam pelaksanaan tidak sesuai dengan perencanaan, dimana salah satu divisi mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan divisi yang lain. Selain itu pula kadang terjadi perselisihan atau salah paham antar karyawan satu dengan yang lain karena adanya laporan ada karyawan yang melakukan tindak pelanggaran disiplin, namun laporan tersebut tidak disertai dengan bukti atau fakta yang jelas sehingga ada dugaan laporan tersebut hanya ingin menjatuhkan karyawan yang dilaporkan. Hal ini tentu saja dapat menghambat efektivitas kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2009) data empiris berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan PT. Kusumaputra Santosa adalah menurunnya produktivitas perusahaan. Pada tahun 2007 kapasitas produksi sebanyak 133.000 mata pinal, pada tahun 2008 menurun menjadi 130.000 mata pinal, dan pada tahun 2009 menurun lagi menjadi 120.000 mata pinal. Beberapa faktor penyebab selain karena menurunnya order pemesanan akibat imbas dari krisis global, namun faktor lain juga karena kebijakan perusahaan tentang efisiensi biaya, perubahan peraturan shift kerja dan penambahan jam kerja yang ternyata justru menyebabkan efektivitas kerja karyawan menjadi menurun.

Meskipun ada beberapa permasalahan yang terkait kondisi lingkungan kerja namun baik atau buruknya lingkungan kerja dipengaruhi penilaian yang berbeda oleh masing-masing karyawan. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan persepsi masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini

dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan efektivitas kerja karyawan. Mengacu dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial dengan efektivitas kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan efektivitas kerja karyawan
2. Sumbangan atau peranan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja karyawan dengan efektivitas kerja karyawan
3. Tingkat persepsi terhadap lingkungan sosial dan efektivitas kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan

Bagi pimpinan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan efektivitas kerja karyawan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung dalam pencapaian efektivitas para bawahannya, mengambil keputusan terbaik untuk menjaga, dan meningkatkan efektivitas kerja bawahannya, juga meningkatkan kualitas para bawahannya.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran sejauhmana hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan efektivitas kerja serta digunakan sebagai pedoman untuk menilai bagaimana lingkungan psikososial kerja yang berkembang di perusahaan sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

4. Bagi ilmuwan psikologi

Dapat mengembangkan pemahaman teoritis yang luas, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. khususnya, berupa data empiris tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan efektivitas kerja.