

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. PETROGAS JATIM UTAMA**



SKRIPSI

**Diajukan Oleh
Deani Wulan Gandes Putri
F 100 030 026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mohyi (2005) prestasi kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja dapat dilihat dari dua bentuk yaitu, objektif dan subjektif. Penilaian subjektif biasanya berasal dari sumber atasan tanpa melibatkan sumber penilaian lain dalam organisasi. Penilaian kinerja subjektif seringkali didasarkan pada struktur perusahaan yang memiliki konsekuensi kekuasaan/otoritas dalam melakukan penilaian. Dampaknya bawahan merasakan enggan untuk menilai dan memberikan *feedback* pada atasan, sehingga hasil penilaian cenderung bias. Penilaian subjektif mengandung subjektivitas pribadi dan kurang berfokus pada pengembangan kompetensi dan kemampuan individu (Mohyi, 2005)

As'ad, (2001) mengemukakan prestasi kerja merupakan pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Pola tindakan yang dimaksud merupakan hasil atau tindakan yang tampak (misalnya hasil penjualan, hasil produksi, dan usaha jasa atau

pelayanan) dan tindakan yang tidak tampak (misalnya, pemecahan masalah, kejujuran, prestasi kerja, pengambilan keputusan, estimasi perencanaan dan aktivitas penalaran).

Prestasi kerja merupakan masalah yang 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 tuntutanya, 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. Mohyi (2005) menambahkan setiap perubahan lingkungan memiliki implikasi dan sekaligus menjadi tantangan bagi organisasi.

Beberapa permasalahan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan di PT. Petrogas Jatim Utama Surabaya antara lain menurunnya pendistribusian tabung gas elpiji 3 kg. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pengiriman yang berkurang dari target perusahaan. Sebagai contoh yang terjadi di kelurahan Dukuh Pakis Kecamatan Dukuh Pakis Surabaya, pada tahun 2009 dari data verifikasi sebanyak 2,910, pengiriman tabung pada

bulan Februari sebanyak 2390 pada bulan Maret menurun menjadi 2.120; dan pada bulan April 2009 menurun menjadi 1.950. Menurut salah seorang supervisor perusahaan, hal tersebut selain disebabkan oleh munculnya persaingan dari para kompetitor, juga disebabkan oleh kondisi di lingkungan perusahaan khususnya berkaitan dengan kondisi lingkungan psikososial. Hal yang nampak antara lain kurang adanya koordinasi dan kerjasama antara tim kerja dari wilayah pemasaran satu dengan wilayah pemasaran yang lain. Interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain belum dilakukan secara terbuka misalnya informasi pelanggan potensial yang belum terprospek atau terdata dari masing-masing wilayah masih sangat minim.

Gagalnya karyawan meningkatkan prestasi kerja merupakan persoalan penting yang perlu diperhatikan dan segera dibenahi karena jika tidak dibenahi perusahaan akan kalah bersaing dan tidak mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Agar menghasilkan prestasi 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 khususnya lingkungan psikososial juga diharapkan memberikan efek yang positif pada masing-masing individu pada suatu kelompok. Robbins (2008) menyatakan bahwa lingkungan psikososial memiliki peran dalam membentuk kepribadian karyawan. Hal ini karena lingkungan psikososial kerja dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapinya.

Lingkungan psikosoosial kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun dengan

atasan akan menimbulkan kegairahan bekerja, dibandingkan dengan suasana kerja yang sering ribut, iri hati, penuh dengan gosip dan konflik antar karyawan, membuat para karyawan merasa betah sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Harapannya bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan psikososial kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan psikososial kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan 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 termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Pada tataran teoritis variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial dan prestasi kerja mengarah hubungan yang positif. Dinamika psikologisnya adalah lingkungan psikososial kerja yang sudah terbentuk dengan baik akan menciptakan kontrol dan struktur organisasi yang berdasarkan nilai-nilai yang diyakini dan norma-norma perilaku kelompok yang berlaku umum, sehingga karyawan tidak perlu lagi menyandarkan diri pada birokrasi formal yang kaku, yang justru dapat menghalangi motivasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan usaha yang terus berubah. Selain itu lingkungan psikososial yang baik menyebabkan terjadinya penyesuaian tujuan antar kelompok atau anggota dalam organisasi sehingga semua akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kenyataan yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap kondisi lingkungan psikososial. Pimpinan dan manajemen

perusahaan lebih sering memperhatikan pencapaian target produksi atau penjualan barang dibandingkan kondisi lingkungan psikososial. Berdasar ulasan tersebut maka penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan prestasi kerja perlu dilakukan, karena selain dapat memberikan suatu kontribusi secara teoretis bagi pengembangan ilmu psikologi industri juga dapat memberikan gambaran secara empiris tentang kondisi lingkungan psikososial dan prestasi kerja karyawan PT. Petrobras Jatim Utama Surabaya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut maka peneliti ingin mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian yang berjudul: “hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja.
2. Peran atau sumbangan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja terhadap prestasi kerja.
3. Tingkat atau kondisi persepsi terhadap psikososial kerja dan prestasi kerja pada subjek penelitian.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan perluasan cakrawala pada ilmu pengetahuan, khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini memberikan informasi mengenai keterkaitan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja, sehingga pimpinan perusahaan dapat memahami secara komprehensif pentingnya persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga mendorong pimpinan untuk bersama-sama menciptakan lingkungan psikososial kerja yang kondusif sebagai salah satu upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi karyawan perusahaan, penelitian ini memberikan informasi dan pemahaman bagi karyawan mengenai keterkaitan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja, sehingga karyawan diharapkan dapat berperan aktif dalam menciptakan kondisi lingkungan psikososial yang kondusif sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.