

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KONDISI FISIK LINGKUNGAN
KERJA DENGAN SIKAP KERJA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA
KARYAWAN UD. ES WE DI SURAKARTA**

Adet Setyadi Sunaryo

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Sahid Surakarta

Abstract

Problems that may impede the achievement of the corporate objectives owned work ethic of its employees, as the company's goals can be achieved optimally require employees who have a high work ethic that allows a company to maintain its existence.

Objectives to be achieved in the study was to determine whether there is a significant relationship between the perception of the physical condition of the work environment, employee attitudes and work ethic UD employees. ES WE Surakarta. The study population was a production employee UD. ES WE Surakarta. Samples taken the number of production employees 42 people. Measuring instruments used are scale perception of the work environment, employee attitudes and work ethic of employees.

Results of F-test or ANOVA menunjukkan that the work environment and work attitudes have a close relationship to the work ethic of employees with known $F_{hitung} > F$ on confidence level $\alpha = 5\%$ is equal to $96.776 > 2.83$. Ha received means that the work environment and employee attitudes significantly affect the work ethic in UD production employees. ES WE Surakarta.

Keywords : Perceptions About Physical Condition, Work Environment, Work Attitude, Work Ethic.

Abstrak

Masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan yaitu etos kerja yang dimiliki para karyawannya, karena tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memungkinkan suatu perusahaan dapat menjaga eksistensinya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja, sikap kerja karyawan dan etos kerja karyawan UD. ES WE Surakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi UD. ES WE Surakarta. Sampel yang diambil yaitu karyawan bagian produksi sejumlah 42 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap lingkungan kerja, sikap kerja karyawan dan etos kerja karyawan.

Hasil uji F atau anova menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan sikap kerja mempunyai hubungan erat terhadap etos kerja karyawan dengan diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $96,776 > 2,83$. H_a diterima berarti bahwa lingkungan kerja dan sikap kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan bagian produksi di UD. ES WE Surakarta.

Kata Kunci: Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Persepsi Tentang Kondisi Fisik, Sikap Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia kerja tidak jarang menyebabkan persoalan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan yaitu etos kerja yang dimiliki para karyawannya, karena tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memungkinkan suatu perusahaan dapat menjaga eksistensinya.

Etos kerja yang baik memungkinkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik atau lebih banyak di dalam pekerjaan maupun produktivitas karyawan. Ini diterapkan pula dalam bidang industri dengan pengertian bahwa etos kerja merupakan bagian dari manajemen untuk dapat meningkatkan baik kualitas dan kuantitas kerja, maupun hasil kerja. Dalam etos ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun produktivitas serta hasil dari pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya

diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari pekerjaannya (*no singel defect*).

Kenyataannya di dunia kerja menunjukkan bahwa sikap dan etos kerja sangat sulit ditumbuhkan pada karyawan. Permasalahannya adalah banyaknya karyawan yang hanya bekerja dalam rangka menunggu gaji. Mengerjakan apa yang mau dikerjakan sekedarnya saja dan kehilangan semangat untuk meniti karier, yang ada hanya memperlakukan diri sebagai tenaga upahan, atau dengan kata lain, mereka bukan berkarier melainkan bekerja tanpa adanya minat dan motivasi.

Persepsi

Persepsi menunjukkan pada pengetahuan, pemberian nilai, makna, arti terhadap obyek tertentu yang diamati (Yusuf, 1992, hal. 34).

Moskowit dan Orgell (Walgito, 1994, hal. 108) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

a. Adanya obyek yang dipersepsi, yaitu objek yang dapat

menimbulkan stimulus yang mengenai alat indra.

b. Alat indra, yaitu merupakan alat untuk menerima stimulus.

c. Perhatian, yaitu merupakan langkah pertama untuk mengadakan persepsi.

Rakhmat (1989, hal. 92) menyatakan bahwa aspek dalam mengukur persepsi adalah melalui pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki tentang stimulus.

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan menghabiskan sebagian waktunya setiap hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh pada diri karyawan (Freser, 1986, hal. 89).

Mc Cormick dan Tiffin (Lamidi, 1994, hal. 24) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang bersifat fisik, yaitu penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan dan kebisingan.

Menurut The Liang Gie (1996, hal. 65) bahwa lingkungan fisik kerja

dipengaruhi faktor udara, cahaya, warna dan suara.

Persepsi kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan, dan pemberian arti dalam kaitannya dengan baik atau tidaknya kondisi tempat kerjanya yang meliputi faktor penerangan, warna, suara, dan udara.

Sikap

Walgito (1994, hal. 45) menyatakan bahwa sikap sebagai suatu tingkatan aspek, baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan obyek-obyek tertentu. Lebih lanjut diterangkan bahwa aspek yang positif yaitu aspek senang, sikap menerima atau setuju. Aspek negatif adalah sikap menolak atau tidak senang terhadap obyek tertentu.

Sikap yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja tidak selalu positif karena tidak semua orang mau bekerja keras, jujur, rajin, ingin ikut memajukan perusahaan atau tempat orang tersebut bekerja, namun ada juga pekerja yang menunjukkan sikap negatif dalam bekerja, seperti malas, bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada

pengawasan, tidak jujur, tidak disiplin yang pada akhirnya sikap negatif tersebut tidak saja akan merugikan perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja, tetapi juga akan merugikan diri sendiri .

Gerungan (dalam Effendi, 2003, hal. 12) berpendapat bahwa sikap mempunyai ciri-ciri seperti berikut di bawah ini :

a). Sikap tidak dibawa sejak lahir. Hal ini berarti individu pada waktu lahir tidak membawa sikap-sikap tertentu.

b). Sikap berhubungan dengan obyek. Sikap terbentuk dalam hubungannya dengan suatu obyek, hubungan ini bersifat positif atau negatif sehingga akan menimbulkan sikap tertentu pada individu.

c). Sikap dapat tertuju pada satu obyek tetapi juga bisa pada sekumpulan obyek. Hal ini dimaksudkan bahwa obyek sikap yang dituju bisa terdiri dari satu hal saja, tetapi tidak menutup kemungkinan tertuju pada sekelompok obyek.

d). Sikap bersifat sementara atau berlangsung lama. Lama tidaknya sikap dipengaruhi oleh norma atau nilai yang tertanam pada individu, disamping ada hal-hal diluar individu.

e). Sikap mengandung faktor perasaan dan motif. Perasaan ini bersifat positif atau negatif, hal ini berarti sikap mempunyai pendorong untuk bertindak atau berbuat terhadap suatu obyek yang didasarkan pada suatu perasaan.

Mar'at (dalam Effendi 2003, hal. 57) berpendapat bahwa sikap yang ada pada diri individu akan mempengaruhi perilaku individu terhadap suatu obyek tertentu. Hal ini tidak hanya ditentukan oleh faktor luar, tetapi faktor dalam individu juga sangat menentukan dalam proses penerimaan terhadap obyek tertentu. Aspek-aspek yang mempengaruhi adalah aspek afeksi, kognisi, dan konasi.

a. Komponen kognitif. Dalam hal ini berhubungan dengan kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu dimana komponen kognitif ini dapat diartikan sebagai pandangan terhadap suatu obyek tertentu.

b. Komponen afektif.

Komponen ini menyangkut kehidupan emosional individu terhadap suatu obyek tertentu, dalam hal ini penilaian emosional bersifat positif atau negatif sehingga akan menimbulkan perasaan senang atau tidak senang dan akan berpengaruh pada tingkah laku.

c. Komponen konatif.

Merupakan aspek yang mempunyai kecenderungan bertingkah laku terhadap obyek yang berdasar pada perasaan dan kepercayaan individu terhadap obyek tertentu.

Etos Kerja

Chaplin (2001, hal. 82) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan

untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1993, hal. 131) yaitu :

a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek kegiatan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan

tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Handoko (1993, hal. 27) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi;

a. Faktor internal, meliputi predisposisi seseorang dan telah melekat dalam diri seseorang, seperti kepribadian di dalamnya terdapat emosi, motivasi, nilai-nilai, yang dianut kepercayaan agama dan sebagainya.

b. Faktor eksternal, disebut juga dengan faktor lingkungan, yaitu, faktor yang memberi masukan pada diri manusia, misalnya pendidikan, keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, masa

kerja, adat istiadat, insentif dan sebagainya.

Tjiptoherijanto (dalam Effendi 2003, hal. 97) mengatakan bahwa etos kerja selain dapat ditumbuhkan dengan adanya kemandirian dari pekerja, juga ditumbuhkan melalui :

- a. Sistem pendidikan yang terarah pada sikap dan watak yang positif, yang bercirikan adanya inisiatif serta tidak menunggu kesempatan, dan berani mengambil resiko.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien. Menumbuhkan motivasi bekerja sesuai dengan keinginan, kemampuan pekerja. Dinamisme kerja juga merupakan cara penggunaan tenaga kerja secara efisien, memperlakukan pekerja secara jujur dan sama rata terhadap hasil kerja yang merupakan pertumbuhan etos kerja.
- c. Penghargaan atas ide-ide baru pekerja. Sistem persaingan antar *team* atau *group* kerja dalam menampilkan ide baru yang orisinal dan mengarah pada tata kerja yang efisien perlu ditumbuhkan karena persaingan tersebut akan membuka

peluang-peluang baru bagi pemikiran yang berkembang demi kemajuan usaha dan peningkatan etos kerja.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dan etos kerja karyawan

METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja, 2. Sikap kerja sebagai variabel bebas dan Etos kerja sebagai variabel tergantung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive quota random sampling*.

Penelitian dilakukan di perusahaan konveksi UD. ES WE berlokasi di Jalan Harjodipuran RT 03/ RW 04 Surakarta. Subjek penelitian berjumlah 42 orang yang berkriteria : Pekerja borongan UD. ES WE, Minimal mempunyai masa kerja satu tahun

bersama UD. ES SW, Usia dari 20 – 45 tahun.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dan dokumentasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis *uji Anova*. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 42 responden pada UD. ES WE dengan instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel Persepsi Kondisi Fisik Lingkungan kerja sebanyak 39 item dan pengukuran variabel sikap kerja dengan 31 item dan variabel etos kerja 42 diketahui aitem valid dan reliable sedangkan dengan uji normalitas dan uji linearitas ketiga variabel memenuhi persyaratan dan tidak terjadi penyimpangan.

Analisis data menggunakan uji Anova diketahui bahwa lingkungan kerja dan sikap kerja mempunyai

hubungan erat terhadap etos kerja karyawan dengan diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $96,776 > 2,83$. Hal ini sesuai dengan pernyataan Davis dan Newstoon (dalam Lamidi 1994, hal. 174) yaitu lingkungan kerja dan sikap dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap etos kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja dan sikap kerja yang kondusif dalam bekerja dapat meningkatkan semangat etos karyawan. Faktor lingkungan kerja yang diantaranya kesempatan untuk maju, komunikasi, fasilitas, kejelasan pekerjaan, kondisi kerja, rekan kerja, atasan, gaji, keamanan kerja. Fasilitas yang mendukung, adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja serta keamanan dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja atau etos kerja karyawan.

Sikap kerja yang positif terhadap prestasi kerja akan menimbulkan ketertarikan, memotivasi dan loyalitas individu dalam bekerja, terutama jika imbalan yang diterima itu cukup adil.

Lingkungan kerja serta sikap kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dan sikap kerja karyawan baik, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, tetapi jika lingkungan dan sikap kerja tidak memadai atau tidak mendukung, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja yang mendukung, bebas dari rasa cemas, serta adanya perhatian dari pimpinan perusahaan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja menjadikan karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja atau perusahaan.
2. Sikap kerja merupakan sikap umum, maka faktor sikap kerja karyawan lebih harus diperhatikan karena kalau hal ini diabaikan akan mengakibatkan kelesuan yang berlebihan, banyak waktu yang terbuang, keteledoran yang sering terjadi pada saat bekerja, tidak

mengindahkan peraturan dan tidak adanya kerjasama antara atasan dan bawahan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan sikap kerja mempunyai hubungan positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya semakin baik Lingkungan kerja dan sikap kerja yang diciptakan oleh karyawan maka semakin tinggi etos kerja, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja dan sikap kerja yang dirasakan maka semakin rendah etos kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $96,776 > 2,83$.

DAFTAR RUJUKAN

- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Psikologi*. (terjemahan : Kartono, K). Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Effendi, R. 2003. Hubungan antara Persepsi Terhadap Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Komunikasi dalam Organisasi dengan Prestasi Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Freser, J.P. 1986. *Produktivitas dan Manajemen*. (terjemahan : Mulyono). Jakarta: PT. Pustaka Binamam Presinda.
- Handoko, H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Lamidi. 1994. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rakhmat, 1989. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Karya.
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : CV. Rajawali.
- Yusuf, S. 1992. *Pendidikan Persepsi Masyarakat Terhadap Keluarga Berencana*. Malang : Yayasan Unair.
- Walgito, B. 1994. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.