PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA

Oleh

Moch.Hafid, Uswatun Hasanah

Fakultas Psikologi Universitas Darul'Ulum

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh persepsi lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian Jombang. Hipotesis yang diajukan adalah Ada Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Psikologi terhadap kepuasan Kerja pada anggota kepolisian jombang. Variabel dalam penelitian ini Persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja , Subyek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang anggota kepolisian di jombang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran persepsi lingkungan kerja dan skala pengukuran kepuasan kerja yang berupa angket yang diberikan kepada subyek penelitian untuk diisi. Analisa data penelitian menggunakan Product Moment, Kesimpulan dari hasil analisis statistik korelasi product moment menunjukan nilai $r_{xy} = -0,0327$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0,005$) hal ini menunjukan bahwa pengaruhu positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja Psikologis Kerja (X) dengan kepuasan Kerja (Y) artinya semakin baik persepsi lingkungan Kerja psikologis maka semakin tinggi kepuasan kerja kerja anggota polisi. Dengan demikian hipotesis diterima.

Kata kunci : Persepsi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract

This study examines the influence of environmental perceptions Work on job satisfaction at the police members Jombang. The hypothesis is There Influence Perception of Work Environment to satisfaction of Work Psychology at the police members Jombang. The variables in this study perception of the work environment and job satisfaction, subjects in this study were 40 members of the police force in Jombang. Data collection methods be used in this study using a scale measuring perceptions of the work environment and job satisfaction measurement scale in the form of a questionnaire given to research subjects to be filled. Data analysis using Product Moment, Conclusions of the statistical analysis showed the value of product moment correlation $r_{xy} = -0.0327$, $p = 0.000$ ($p < 0.005$), this shows that a very significant positive influence between work environment Psychological Work (X) with Job satisfaction (Y) means the better perception of the psychological work environment, the higher the job satisfaction member of the police work. Thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Perception of Work Environment and Job Satisfaction

Pendahuluan

Kepolisian sebagai Instansi yang tugas dan kewewenang kepolisian secara atributif dirumuskan dalam Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang isinya, bahwa “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat Negara yang mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Sumber daya manusia yang ada didalam keanggotaan kepolisian sangat penting baik fisik maupun psikis, polisi memiliki tugas yang berat dan dituntut disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hasil wawancara

dengan beberapa anggota kepolisian didapatkan data-data yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja pada beberapa anggota kepolisian yakni ditujukannya tingkat absensi anggota kepolisian yang tidak masuk atau sering datang terlambat, tidak berjalannya program kerja serta menolak tugas yang diberikan dikarenakan anggota kepolisian tersebut merasa bahwa tugas yang diberikan kepadanya tidak termasuk ke dalam karakteristik dalam pekerjaannya misall banyaknya jam kerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Almigo (2004) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi secara positif dengan produktifitas kerja, kepuasan kerja bagi seorang pegawai akan berdampak positif bagi organisasi, yang tentunya meningkatkan produktifitas bagi organisasi tesebut. Apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, pegawai cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk (turnover) pegawai, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi (Davis dan Newstrom, 1994).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri individu. Menurut Strauss dan Seyles (Anoraga, 2005), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis pada gilirannya menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan memiliki semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absent dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya catatan kehadiran lebih baik dan berprestasi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja yang

dimiliki pegawai juga dapat menyebabkan organisasi mengalami kerugian.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja mengacu kepada sikap pegawai secara umum terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negative terhadap pekerjaan tersebut. Winarsunu (Alkharani, 2006) menambahkan factor kepribadian pegawai sebagai salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disamping factor kepribadian, factor gaji (penghargaan) juga memiliki andil terhadap kepuasan kerja, beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalleberg, Locke, Ronen et al, Vroom, Lawler & Poter (Ruvendi, 2005).

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi keyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins,2002) Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula kepada para pegawai, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaan (Anoraga, 2005).

Masalah lokasi atau lingkungan kerja seseorang bisa saja mempengaruhi orang tersebut. Hal ini dijelaskan oleh Psikolog Behaviour Scientist yang mengidentifikasi lingkungan yang berpengaruh pada tingkah laku manusia yaitu : Lingkungan Sosial dan Lingkungan Interpersonal. Penegasan tentang macam-macam lingkungan yang berpengaruh pada manusia yaitu : Lingkungan yang dibuat atau modifikasi oleh manusia,

Lingkungan Alam atau lingkungan yang tidak dibuat oleh manusia. (Wohl Will, 1970 : 215).

Lingkungan kerja psikologis adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sitohang, 2004). Lingkungan kerja psikologis sangat mempengaruhi keadaan pegawai dalam bekerja dimana lingkungan kerja psikologis yang buruk akan menyebabkan timbulnya berbagai macam persoalan psikologis dalam diri individu misalnya motivasi kerja menurun. (Kartono, 1995).

Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja psikologis berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Persepsi pegawai yang positif cenderung memberikan penilaian yang positif, sebaliknya persepsi yang negative cenderung memberikan penilaian yang negative. Kekecewaan ini menimbulkan ketidakpuasan, akibatnya pegawai mengalami demotivasi. Persepsi pegawai yang satu akan berbeda dengan persepsi pegawai yang lainnya meskipun obyek persepsinya sama. Perbedaan tersebut karena adanya perbedaan pengalaman, perasaan, kerangka acuan, kemampuan berfikir dan aspek-aspek lain yang ada dalam setiap individu ikut berperan dalam proses persepsi tersebut (Walgito, 2002).

Perbedaan ini menjadikan persepsi bersifat individual, tergantung dari kondisi internal individu yang mengadakan persepsi. Oleh sebab itu masing-masing pegawai akan memberikan persepsi yang berbeda terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Pegawai yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerjanya berarti pegawai tersebut memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja dengan cara positif dan bukan sebagai sesuatu yang menekan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai penilaian negative

terhadap lingkungan kerjanya akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja sebagai sesuatu hal yang menekan, tidak menyenangkan, bahkan mengancam (Sumaryani, 1997).

Pengertian Kepuasan Kerja

Blum (dalam As'ad, 1998 : 105) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Jadi dengan adanya batasan diatas tersebut, maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja mengacu pada sikap pegawai secara umum terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negative terhadap pekerjaannya. Senada dengan pendapat Wexley dan Yukl (2003) kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pegawai. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Hani T Handoko. (1996 : 193) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kemudian oleh Vroom (dalam As'ad, 1998 : 105) mengatakan kepuasan kerja sebagai refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif. Hoppec menarik kesimpulan setelah

mengadakan penelitian terhadap 309 karyawan dalam suatu perusahaan di New Pennyslavia U.S.A bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan. Yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 1998 : 106) mengemukakan teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam yaitu :

- a. *Discrepancy Theory* : menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- b. *Equity Theory* : bahwa orang merasakan puas tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.
- c. *Two Factor Theory* : bahwa kepuasan dan tidak kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Herzberg dari hasil penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok motivator dan kelompok hygiene faktor.

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Harold E. Burt (dalam As'ad, 1998 : 113) sebagai berikut : 1.) Faktor hubungan antar karyawan antara lain : Hubungan antara karyawan dengan pimpinan, Kondisi fisik dan kondisi kerja, Situasi kerja 2.) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan : Sikap orang terhadap pekerjaannya dan Umur orang sewaktu bekerja 3.) Faktor -faktor luar (*extern factors*), yang berhubungan dengan :Rekreasi; Pendidikan dan Keluarga

As'ad (1998 : 117) menerangkan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1.) Faktor Psikologik, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat,skill, sikap terhadap pekerjaannya, bakat dan

ketrampilan kerja. 2.) Faktor Sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. 3.) Faktor Fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, penerangan, ventilasi, kondisi kesehatan karyawan. 4.) Faktor Finansial, faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi: jaminan sosial, sistem gaji dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : a.) Pekerjaan yang secara mentalitas menantang. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas-tugas yang bervariasi b.) kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. c.) Penghargaan yang layak. Pegawai menginginkan sistem yang penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, bila penggajian dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai, sama halnya bagi pegawai yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat dengan cara yang adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka. d.) Rekan dan lingkungan kerja yang mendukung. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi keamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum. Pegawai juga menginginkan sesuatu dari

pekerjaan mereka lebih dari sekedar uang (gaji) atau prestasi yang tampak dimata. Bagi sebagian besar pegawai, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi social dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2002) menambahkan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya, sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula. Stimulus dapat datang dari luar diri individu dan dari dalam diri individu, Stimulus yang datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu dapat berujud benda-benda, situasi dan manusia.

Persepsi merupakan penentu penting dalam perilaku. Robbins (1988) memberi pengertian persepsi sebagai proses mengorganisasi dan menafsirkan impresi sensori dalam upaya memberi arti pada lingkungan. Selanjutnya Robbins (2002) menyatakan, lingkungan yang dirujuk oleh persepsi adalah segala sesuatu yang ada di luar manusia dan persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu.

Atkinson, dkk (1987) memberikan pengertian lain darii persepsi yang dapat dipahami sebagai proses dimana seseorang

mengorganisasi dan menginterpretasi pola-pola stimulus dalam lingkungannya. Manusia tidak dapat mengorganisir dan menginterpretasikan setiap stimulus yang tersedia di lingkungannya. Oleh karenanya persepsi manusia memiliki kemampuan untuk memilih stimulus sebagai data yang perlu diberi perhatian untuk kemudian diproses dan ditafsirkan. Kenyataan itu dikenal sebagai *selective perception*.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Pareek (1984) juga mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi persepsi, yaitu : Faktor ekstern, yang merupakan karakteristik dari obyek persepsi dan faktor intern, yang berkaitan dengan diri sendiri. Faktor ekstern terdiri dari intensitas rangsang, ukuran, kontras dan gerak suatu obyek dan Faktor intern terdiri dari kebutuhan psikologis, latar belakang, pengalaman, kepribadian dan pemisahan diri.

Shirley dan Clara (1980) membuat asumsi-asumsi dari persepsi yang dapat dipakai sebagai indikator untuk mengukur persepsi individu terhadap obyek, yaitu :

- a. Persepsi merupakan pengamatan dan interpretasi terhadap obyek.
- b. Persepsi merupakan representasi dan *image* seseorang terhadap realita.
- c. Persepsi adalah proses selektif.
- d. Proses persepsi dipengaruhi psikososial.
- e. Persepsi seseorang akan berbeda sesuai dengan pengalaman masa lalu, kepribadian, konsep diri, kelompok sosial ekonomi, faktor bawaan dan latar belakang pendidikan.
- f. Persepsi penting untuk proses belajar dan interaksi.
- g. Kemampuan persepsi secara gradual akan menjadi lebih baik, stabil dan terintegrasi.

- h. Persepsi adalah proses yang dinamik dan berkembang sesuai dengan perkembangan individu.

Secara umum penerimaan persepsi ditentukan oleh dua perspektif, yaitu perspektif individual dan perspektif obyek persepsi. Perspektif individual persepsi yang terbentuk dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, harapan, dan penerimaan diri. Sedangkan dari perspektif obyek, terbentuknya persepsi ditentukan oleh intensitas datangnya stimulus dan bentuk stimulusnya.

Aspek-Aspek Persepsi

Mar'at, Walgito (2002) menyatakan ada tiga aspek dalam persepsi, yaitu :

- 1) Aspek kognisi menyangkut pengharapan, cara mendapat pengetahuan dan pemahaman masa lalu, Individu dalam mempersepsikan sesuatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognitif ini, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Aspek afeksi menyangkut emosi dari individu. Individu dalam mempersepsi sesuatu dapat melalui aspek afeksi ini muncul karena adanya pendidikan moral dan etika semenjak kecil. Pendidikan moral inilah akhirnya menjadi landasan seseorang dalam memandang obyek sekitar yang akan dipersepsi.
- 3) Aspek konasi berhubungan dengan kemauan. Aspek tersebut menyangkut sikap perilaku, aktivitas dan motif individu. Pandangan individu terhadap suatu obyek yang berhubungan dengan motif diwujudkan dalam sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam proses persepsi terdapat tiga aspek yang berperan, yaitu aspek kognisi, aspek afeksi, dan aspek konasi. Ketiga aspek tersebut dapat menentukan persepsi individu terhadap obyek yang dikenai persepsi itu.

Proses terjadinya Persepsi

Menurut Weitten (1992) terjadinya suatu proses persepsi, ditentukan oleh adanya unsur-unsur berikut :

- a) Obyek, yaitu sesuatu yang menjadi sasaran untuk dipersepsikan. Obyek ini meliputi gejala-gejala yang ada di sekitar lingkungan manusia yang dapat ditangkap oleh indera. Jika obyek tidak dapat ditangkap oleh indera manusia, maka tidak akan pernah terjadi proses persepsi.
- b) Stimulus, adalah rangsang yang berasal dari suatu obyek, rangsang ini berupa suatu bentuk energi yang hanya dapat ditangkap oleh indera yang mempunyai reseptor sesuai dengan jenis energi yang diterimanya.
- c) Indera, merupakan salah satu fungsi fisiologis individu untuk berhubungan dengan dunia luar dan sebagai penerima rangsang, hubungan dengan dunia luar ini dalam bentuk transfer dan konversi energi melalui organ sensori yang diterjemahkan oleh saraf melalui suatu proses yang sangat kompleks dan menjadi suatu pemahaman sehingga individu dapat mengetahui dunia yang ada di luar dirinya.
- d) Sensasi merupakan respon yang diberikan oleh organ-organ sensori terhadap suatu stimulus yang menimpa indera, sensasi hanya terjadi jika ada stimulus yang ditangkap organ sensoris, sensasi merupakan suatu proses penyerapan energi yang berasal dari obyek yang berupa stimulus melalui indera.

- e) Atensi atau perhatian merupakan unsur penting dalam proses terjadinya persepsi. Atensi berfungsi untuk menerima dan menyeleksi stimulus yang berasal dari luar, kemudian stimulus tadi diorganisir melalui suatu proses kognisi yang kompleks selanjutnya diberi bentuk dan diinterpretasikan untuk diartikan, melalui pengartian ini individu mengenal dunia luar.

Crider, dkk (1983) menyatakan bahwa interpretasi pada suatu obyek atau gejala-gejala sosial yang sama dapat diartikan berbeda pada setiap orang. Hal ini karena sifat dasar manusia yang unik, tidak ada manusia yang persis sama, jadi dalam memberikan arti pada suatu obyek atau gejala sosial yang sama, individu akan memberikan arti yang tidak persis sama satu dengan lainnya.

Lingkungan Kerja Psikologis.

Lingkungan kerja psikologis adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan ada yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (1991). Sitohang (2004) mengemukakan lingkungan kerja psikologis sebagai kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Payre dan dugh (Dunnette, 1976) menambahkan bahwa lingkungan kerja psikologis merupakan konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan pengaruh nilai, norma sikap, perilaku dan perasaan dari anggota yang dapat diukur melalui alat ukur obyektif maupun subyektif.

Menurut Anoraga dan Widayanti (1993), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Tiffin dan McCormick (1995) membagi

lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikososial. Lingkungan fisik menyangkut peralatan kerja, suhu udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja dll. Sedangkan lingkungan psikososial menyangkut kebutuhan pegawai, perilaku penyelia, norma kelompok kerja, peran dan sikap pegawai. Sejalan dengan Tiffin dan McCormick, Kartono (1994) membagi dua lingkungan kerja meliputi kondisi materiil dan kondisi psikologis. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, keselamatan kerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja psikologis dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi ataupun perusahaan dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya (Kartono, 1994)

Lingkungan kerja psikologis merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menyangkut kondisi materiil dan psikologis yang ada di dalam instansi. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, dan keselamatan kerja. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, dan keselamatan kerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja (Doehadi, 2001).

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja psikologis adalah kondisi psikologis yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dalam suatu lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai dan dianggap dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai di dalam organisasi.

Pengertian Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis.

Persepsi adalah cara pandang atau proses pemberian arti yang dilakukan individu terhadap stimulus. Menurut Moskowitz dan Orgel (Walgito, 1994) persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut.

Lingkungan kerja psikologis adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito (1991). Sitohang (2004) mengemukakan lingkungan kerja psikologis sebagai kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis adalah pandangan atau penilaian pegawai terhadap kondisi psikologis dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan dimana mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi tersebut.

Aspek-aspek Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis

Aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi menurut Walgito (2003) yaitu aspek kognisi, konasi, dan afeksi individu terhadap aspek lingkungan kerja psikologis yang dikemukakan oleh Kozlowski & Doherty (Sumaryani, 1997) antara lain : struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja dan kelancaran komunikasi. Penggabungan aspek-aspek persepsi dengan aspek-aspek

lingkungan kerja psikologis menghasilkan aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis sebagai berikut :

- a) Proses kognisi, yaitu ide, pengharapan, pengalaman masa lalu dan pemahaman individu mengenai konsep struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja dan kelancaran komunikasi.
- b) Proses afeksi, yaitu pemberian evaluasi emosional individu terhadap struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja dan kelancaran komunikasi.
- c) Proses Konasi, yaitu kemauan, kesediaan dan sikap individu terhadap struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok dan kelancaran komunikasi.

Hubungan Persepsi Lingkungan Psikologis dengan Kepuasan Kerja

Anoraga (1993) dan Kartono (1994) mengatakan bahwa salah satu aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah kondisi non fisik (psikologis) yang selanjutnya disebut dengan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja psikologis adalah kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi ataupun perusahaan dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya. Suatu lingkungan kerja psikologis, menekankan interaksi antara pihak organisasi dengan pegawai yang terdapat dalam lima aspek lingkungan kerja psikologis yang dapat memengaruhi perilaku pegawai yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok dan kelancaran komunikasi.

Menurut La Fallette (Sumaryani 1997), lingkungan kerja psikologis tidak tampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh individu bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya psikologis. Persepsi merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi, baik secara sadar maupun tidak sadar. Persepsi dapat mempengaruhi tingkah laku individu di dalam suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologis berarti pegawai tersebut merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga dapat memandang kerja sebagai usaha untuk memperoleh kemajuan kerja keras yang diapandang sebagai sesuatu yang baik dan pegawai akan memiliki kinerja tinggi cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai (Davis dan Newstrom, 1994).

Salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah factor lingkungan kerja (Robbins, 2002). Menurut Locke (Wexley & Yulk, 2003), kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mencerminkan pertentangan antara apa yang diinginkan individu (harapan, kebutuhan dan nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsi individu telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang diberikan organisasi terhadap pegawai, seperti kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan dan adanya ketidaklancaran komunikasi diantara rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya ketidakpuasan dalam diri pegawai. Lingkungan kerja psikologis yang tidak menyenangkan akan menimbulkan perasaan tidak puas pada pekerja yang

berakibat kemungkinan besar pegawai menjadi tidak betah bekerja dalam organisasi tersebut.

Kartono (1985) berpendapat pula bahwa atmosfir psikologis dalam perusahaan itu sangat penting, karena iklim tersebut menentukan suatu tingkahlaku dan sikap anggota atau pegawai dari perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan ataupun instansi dengan iklim psikologgis yang buruk, semua perlakuan dan situasi akan disterpretasikan jelek, salah dan mencurigai. Hal ini menghasilkan respon yang negativ terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja, salah satunya adalah menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai yang pada akhirnya dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Oleh sebab itu tempat bekerja, baik perusahaan ataupun instansi harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa ketidaksetiakawanan, rasa diterima dan dihargai serta perasaan puas pada diri pegawai (Sitohang, 2004).

Metode Pengumpulan Data

Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari polulasi 350 anggota kepolisian di Jombang, sampel penelitian berjumlah 40 orang anggota polisi.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket digunakan untuk menggali opini pada karyawan yang terdiri dari 1)Angket persepsi lingkungan kerja psikologis dan 2) Angket kepuasan kerja karyawan. Pedoman wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang hal yang berkaitan dengan jumlah karyawan, jenis pekerjaan karyawan dan pendidikan karyawan.

Analisis Korelasi Product Moment

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik korelasi Product Moment. Metode ini merupakan suatu teknik statistik yang memungkinkan penyelidik melihat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian berupa hasil analisis korelasi product moment antara variabel Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan Kepuasan Kerja, yang dilakukan dengan analisis korelasi momen tangkar (*product moment*) dari Karl Pearson dengan jumlah subyek $N = 40$ diperoleh hasil sebagai berikut dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Analisis Korelasi Product Moment

Subyek	Sumber	Indeks Korelasi	P	Keterangan
40	rx _y	-0,372	0,016	Signifikan

Hasil analisis korelasi didapat nilai $rx_y = -0,372$ dan $P = 0,016$ ($P < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada anggota kepolisian di Jombang .Artinya semakin baik Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan .

Adanya hubungan positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ini sangat berkaitan dengan Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja psikologis merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menyangkut kondisi materiil dan psikologis yang ada di dalam instansi. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja

Lingkungan yang dipersepsikan oleh individu-individu yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkahlaku saat bekerja (Kartono 2005). Seorang karyawan yang berada dalam lingkungan kerja psikologis yang kurang baik dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan tersebut, dapat bermanifestasi pada ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami seseorang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menurun menjadi merasa kurang bersemangat dalam bekerja, rasa tidak nyaman, karena merasa kurang adanya dukungan yang positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Jombang.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P.1992.Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rineke Cipta
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Sikap Manusia dan Teori Pengukuran*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Alkharani, O.2006. *Analisis Dimensi Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja. Psikodimensia*. Semarang : Program Studi Tasawuf Psikoterapi IAIN Walisongo.
- Almigo, N. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE. Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Doelhadhi, 2001.
- Hadi, S. 1989. *Metodologi Research. Jilid I*. Yogyakarta : Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- _____. 1989. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, Hani T., 1996, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2 Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hariyanto, V.H. 1995. Survei tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kondisi Kerja Psikis serta Hubungan dengan Kepuasan Kerja karyawan (Jurnal). Anima vol. XI No. 41, Oktober-Desember 1995.
- Jiwanto, Gunawan 1985. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1 Andi Offset, Yogyakarta

- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Robbin, S. P. 2002. *Mangement. 2nd Ed. New Jersey : Prentice Hall Englewood Cliffs*.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Martoyo, Susilo 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mitchell, T. R. 1982 *People in Organization ; An Introduction Organization Behavior*. Singapore : Mc Graw-Hill Independend Books Company.
- Nitisemito, Alex. S. 1992, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ke 8. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi-4 Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Siagian, P. Sondang 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Cetakan Ke-3. Yogyakarta : Gunung Agung.
- Sihotang, I. N. 2004. *Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin*. JURNAL PSYCE Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Sumaryani. 1997. *Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dalam Hubungan Dengan Penampilan Kerja Pada Karyawan. PT Kayu Lapis Indonesia*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata (tidak diterbitkan).
- Walgito, Bimo. 2002. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Wexley, K. N. Yulk G. A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Winardi, 1980, *Manajemen Personalia*. Edisi 1. Bandung : Penerbit Sinar Baru.