

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

kariier, yang ada hanya memperlakukan diri sebagai tenaga upahan, atau dengan kata lain, mereka bukan berkariier melainkan bekerja tanpa adanya minat dan motivasi.

Sikap kerja para karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting untuk mewujudkan suatu tujuan guna menentukan hasil produksi. Manusia pada dasarnya merupakan faktor yang penting dan sangat menentukan dalam perkembangan suatu perusahaan. Setiap manusia mempunyai potensi akan sikap kerja yang dapat dimaksimalkan sesuai dengan kemampuan pada diri individu tersebut.

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 .

Anoraga (1992, hal. 49) menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang kondisi fisik lingkungan kerja yang positif seperti pendingin ruangan AC (*air*

conditioner) ruangan luas, meja kursi baik, nyaman akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sehingga motivasi dan produktivitas kerja semakin tinggi. Persepsi karyawan tentang kondisi fisik lingkungan kerja yang negatif seperti ruangan kurang nyaman, tempat kerja tidak disusun dengan baik serta suhu ruangan panas, akan menyebabkan karyawan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, akibatnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja semakin rendah.

Handoko (1993, hal. 62) mengatakan bahwa salah satu persoalan penting dalam suatu masalah adalah pemeliharaan, keselamatan, dan kesehatan karyawan yaitu perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memelihara keamanan dan standar-standar pencatatan dan pelaporan kecelakaan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan sikap dan etos kerja karyawan.

Lingkungan fisik yang kurang sempurna bisa mengakibatkan turunnya efektivitas kerja bahkan sering menyebabkan sikap dan etos kerja karyawan mengendur sehingga produktivitas perusahaan berkurang.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan sikap dan etos kerja karyawan. Kegiatan-kegiatan pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna pada ruangan kerja, pemeliharaan kebersihan lingkungan, penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian

serta tersedianya klinik kesehatan bagi karyawan sangat berarti guna menjaga agar kondisi fisik lingkungan kerja tetap terjaga dengan baik.

Permasalahannya yaitu sering kali perusahaan kurang memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja dan harapan dari sikap kerja yang diinginkan karyawan seperti rasa aman, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja yang kondusif diberikan oleh perusahaan. Artinya bila karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, kurang mendapatkan kesempatan untuk maju, mendapatkan gaji kecil yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, serta minimnya sarana dan prasarana pekerjaan dan temperatur atau suhu udara dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai, ventilasi udara yang kurang baik, keadaan penerangan yang terlalu gelap, tata ruang kerja yang tidak teratur akan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, dengan demikian karyawan akan menjadi betah bekerja, sebaliknya jika kondisi fisik lingkungan kerja tidak menyenangkan akan membuat karyawan malas bekerja bahkan tidak jarang karyawan akan keluar dari organisasinya

Karyawan sangat mengharapkan supaya pihak perusahaan mau memahami keadaan mereka sekaligus ikut memikirkan supaya mereka tetap bisa bertahan hidup dalam situasi ekonomi yang semakin sulit.

Permasalahan di atas menimbulkan suatu pertanyaan seberapa besarkah pengaruh persepsi karyawan pada kondisi fisik lingkungan kerja terhadap sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Berdasarkan dari pertanyaan

tersebut, maka penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul :
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DENGAN SIKAP KERJA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN.

B. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari skripsi Heri Anung Nugraha (2004) yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Sikap Kerja Karyawan. Hasil penelitian dari Heri Anung Nugraha yaitu ada hubungan yang positif antara Persepsi Tentang Kondisi fisik Lingkungan kerja Dengan Sikap Kerja Karyawan. Heri Anung Nugraha ini melakukan penelitian di perusahaan PT. Adi Satria Abadi di komplek LIK Maguwoharjo Jogjakarta. Heri Anung Nugraha menyarankan kepada peneliti selanjutnya dengan melihat faktor lain seperti misalnya umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan atau dengan menambah satu variabel penelitian. Penulis menambahkan satu variabel penelitian tentang Etos Kerja yang disarankan oleh peneliti terlebih dahulu. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan UD. ES WE

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Ada tidaknya hubungan antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja Karyawan UD. ES WE

2. Ada tidaknya hubungan antara persepsi antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan UD. ES WE
3. Ada tidaknya hubungan antara persepsi kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawan UD. ES WE

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi ilmuwan, khususnya ilmuwan psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan perbandingan jika ingin meneliti hubungan antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Apabila hipotesis dalam penelitian ini terbukti, maka dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi pimpinan organisasi perusahaan, digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan, khususnya dalam menciptakan persepsi kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawannya.

- b. Bagi peneliti bermanfaat sebagai acuan dalam memasuki dunia kerja dan penelitian di masa yang akan mendatang yang lebih bervariasi.

