

## PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA

**Abd Kodir Jailani<sup>1</sup>, Salito<sup>2</sup>**

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya

Email : [Abdulgamingbakwan@gmail.com](mailto:Abdulgamingbakwan@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstrak:** penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan pada lingkungan kerja dan kompensasi langsung secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial persepsi karyawan pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Persepsi karyawan pada kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Persepsi terhadap lingkungan kerja

*Abstrack : This research aims to determine the influence of employee's perception on work environment and direct compensation on turnover intention. The type of this research is quantitative research. This multiple linier regression analysis, F test, and t test ware techniques for examining the hypothesis. The result of this research indicates that employee's perception on work environment and direct compensation simultaneously influences the employees turnover intention. The result also shows that employees perception on work environment partially influences the employees turnover intention. while employee's perception on direct compensation partially does not influence the employees turnover intention.*

**Keywords:** perception, work, environment

### Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Sindoro**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Perubahan Lingkungan Kerja Perkembangan teknologi dan pergeseran ke arah ekonomi berbasis pengetahuan telah mengubah sifat pekerjaan dan ekspektasi karyawan. Karyawan saat ini mencari lebih dari sekadar kompensasi finansial, mereka menginginkan pekerjaan yang bermakna, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan untuk berkembang. Keragaman angkatan kerja, dengan masuknya generasi baru ke dunia kerja dan meningkatnya keragaman budaya di tempat kerja, organisasi perlu memahami bagaimana sikap dan persepsi yang berbeda dapat memengaruhi dinamika tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sikap kerja menjadi kunci dalam mempertahankan karyawan berbakat dan

mengurangi turnover. Produktivitas dan inovasi yaitu sikap kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti berhubungan dengan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan inovasi dalam organisasi.

Kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja, pemahaman tentang bagaimana sikap dan persepsi memengaruhi kesejahteraan karyawan menjadi semakin relevan. Seiring dengan transformasi digital yang terjadi di berbagai industri, sikap karyawan terhadap perubahan dan adopsi teknologi baru menjadi faktor penting dalam keberhasilan inisiatif transformasi organisasi.

Mengingat pentingnya aspek-aspek ini, studi tentang sikap, persepsi, sikap kerja, dan kepuasan kerja menjadi sangat relevan bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia, psikolog organisasi, dan pemimpin bisnis. Pemahaman yang lebih baik tentang konsep-konsep ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan engagement karyawan, produktivitas, dan pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam dunia kerja dan organisasi, pemahaman tentang sikap, persepsi, sikap kerja, dan kepuasan kerja sangat penting. Konsep-konsep ini saling terkait dan memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.<sup>1</sup>

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Uji f dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan pada lingkungan kerja dan kompensasi langsung secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial persepsi karyawan pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Persepsi karyawan pada kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Dan Hubungan Antara Sikap, Persepsi, Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja

Menurut G.W Alport dalam (Tri Rusmi Widayatun, 1999 :218) sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak. Seiring dengan pendapat G.W. Alport di atas Tri Rusmi Widayatun memberikan pengertian sikap adalah "keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya."<sup>2</sup>

La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Soetarno (1994), sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai

---

<sup>1</sup> Buku I, Edisi 5, Penerbit Erlangga, Jakarta 2002. "Perilaku Organisasi" Organizational Behavior, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2015.

<sup>2</sup> Widayatun, Tri Rusmi. 1999. "Ilmu Prilaku". Sagung Seto. Universitas Sebelas Maret hal:218

<sup>3</sup> Pierre, La, 2003. "Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya karya Azwar"

kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma dan lain-lain.<sup>4</sup>

Meskipun ada beberapa perbedaan pengertian tentang sikap, tetapi berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

Sikap adalah kecenderungan psikologis yang diekspresikan dengan mengevaluasi suatu entitas tertentu dengan tingkat suka atau tidak suka. Sikap terdiri dari tiga komponen:

1. Kognitif yakni keyakinan dan pemikiran tentang suatu objek.
2. Afektif yakni perasaan dan emosi terhadap suatu objek.
3. Konatif yakni kecenderungan untuk bertindak terhadap suatu objek.

Persepsi adalah proses internal yang kita lakukan untuk memilih, mengevaluasi dan mengorganisasikan rangsangan dari lingkungan eksternal. Dengan kata lain persepsi adalah cara kita mengubah energi-energi fisik lingkungan kita menjadi pengalaman yang bermakna. Persepsi adalah juga inti komunikasi, karena jika persepsi kita tidak akurat, tidak mungkin kita berkomunikasi dengan efektif. Persepsilah yang menentukan kita memilih pesan dan mengabaikan pesan yang lain.

Persepsi menurut Stephen P. Robbins adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut manahan, persepsi adalah gambaran seseorang tentang suatu obyek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi sedangkan "adi persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan. Namun apa yang merupakan persepsi seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Perilaku orang didasarkan pada persepsi mereka akan realitas, dan bukan pada realitas itu sendiri, maka persepsi sangat penting pula dipelajari dalam perilaku organisasi.<sup>5</sup>

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.<sup>6</sup>

Selain itu Gibson (2000:16) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.<sup>7</sup>

Sikap, persepsi, sikap kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kompleks dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi. Pengaruh Persepsi terhadap Sikap: Persepsi karyawan tentang lingkungan kerja mereka sangat mempengaruhi

<sup>4</sup> Soetarno, 1994. "Sikap: Pengertian, definisi dan factor yang mempengaruhi"

<sup>5</sup> Robbins, S, P. 2003. Perilaku Organisasi (Jilid I). Edisi Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

<sup>6</sup>Andreas Ongkowidjojo, "Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja", Jurnal Bisnis dan Manajemen 3, no. 1 (2017): 3.

<sup>7</sup> Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: Erlangga.

sikap mereka. Misalnya, jika seorang karyawan mempersepsikan bahwa organisasinya menghargai kontribusi mereka, ini cenderung menghasilkan sikap positif terhadap organisasi tersebut.

Sikap kerja sebagai mediator yakni sikap kerja dapat bertindak sebagai mediator antara persepsi dan kepuasan kerja. Sikap kerja yang positif, yang dihasilkan dari persepsi positif tentang lingkungan kerja, cenderung mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Umpan balik positif yakni sebagai kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat sikap kerja positif dan mempengaruhi persepsi karyawan tentang aspek-aspek lain dari pekerjaan mereka, menciptakan siklus umpan balik positif.

## B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja

Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi sikap kerja dan kepuasan kerja meliputi:

### 1. Faktor Psikologik

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

### 2. Faktor Sosial

Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya

### 3. Faktor Fisik

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

### 4. Faktor Finansial

Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

## C. Dampak Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Sikap kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek kinerja organisasi:

### 1. Produktivitas

Karyawan dengan sikap kerja positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif. Mereka lebih mungkin untuk mengerahkan upaya ekstra dan bekerja secara efisien. Contohnya perusahaan *southwest airlines* terkenal dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, yang berkontribusi pada produktivitas tinggi dan layanan pelanggan yang unggul.

### 2. Retensi Karyawan

Sikap kerja positif dan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi turnover karyawan, menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Contohnya perusahaan seperti SAS Institute memiliki tingkat retensi karyawan yang sangat tinggi, yang sebagian disebabkan oleh fokus mereka pada kepuasan kerja karyawan.

### 3. Inovasi

Karyawan yang puas dan memiliki sikap positif lebih mungkin untuk terlibat dalam pemikiran kreatif dan perilaku inovatif. Contohnya 3M terkenal dengan budaya inovasinya yang didorong oleh karyawan, yang didukung oleh sikap kerja positif dan tingkat kepuasan yang tinggi.

### 4. Kualitas Layanan

Dalam industri jasa, sikap kerja karyawan dan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Contohnya *The Ritz-Carlton* terkenal dengan layanan pelanggan yang luar biasa, yang sebagian besar disebabkan oleh sikap positif dan kepuasan kerja karyawannya.

### 5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Karyawan dengan sikap kerja positif dan kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin terlibat dalam OCB, seperti membantu rekan kerja atau melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka. Contohnya perusahaan seperti Costco, yang terkenal dengan perlakuan baiknya terhadap karyawan, sering melaporkan tingkat OCB yang tinggi di antara karyawannya.

## KESIMPULAN

Memahami sikap, persepsi, sikap kerja, dan kepuasan kerja sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan pemahaman yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

## SARAN

Penyusun menyadari makalah ini jauh dari sempurna dan harapan. Oleh sebab itu, koreksi, kritik dan saran yang membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan makalah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Ongkowidjojo (2017) "Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja", Jurnal Bisnis dan Manajemen
- Buku I, Edisi 5, Penerbit Erlangga (2015), Jakarta 2002. "Perilaku Organisasi" Organizational Behavior, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill/Irwin.
- Pierre, La, 2003. "Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya karya Azwar"
- Robbins Stephen. P — Judge Timothy A. Judge Timothy A, "Perilaku Organisasi" Organizational Behavior,
- Robbins, S, P. 2003. Perilaku Organisasi (Jilid I). Edisi Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Soetarno, 1994. "Sikap: Pengertian, definisi dan factor yang mempengaruhi"
- Widayatun, Tri Rusmi. 1999. "Ilmu Prilaku". Sagung Seto. Universitas Sebelas Maret hal:218

- Andreas Ongkowidjojo (2017) "Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja",  
Jurnal Bisnis dan Manajemen  
Buku I, Edisi 5, Penerbit Erlangga (2015), Jakarta 2002. "*Perilaku Organisasi*" *Organizational Behavior*, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Pierre, La, 2003. "*Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya karya Azwar*"
- Robbins Stephen. P — Judge Timothy A. Judge Timothy A, "Perilaku Organisasi" *Organizational Behavior*,
- Robbins, S, P. 2003. *Perilaku Organisasi (Jilid I)*. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Soetarno, 1994. "*Sikap: Pengertian, definisi dan factor yang mempengaruhi*"
- Widayatun, Tri Rusmi. 1999. "*Ilmu Prilaku*". Sagung Seto. Universitas Sebelas Maret hal:218