

# Peranan Kondisi Kerja Psikologis dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimahi

Vip Paramarta

## Vip Paramarta

Universitas Sangga Buana

## Abstrak

Penelitian ini mengidentifikasi perumusan masalah di KPP Pratama Cimahi, meliputi kondisi kerja psikologis, tingkat kepuasan kerja, dan peranan kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan mengambil sampel sebanyak 47 orang dari jumlah populasi 90 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *sampling purposive*, pengujian data dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk mengetahui tanggapan responden.

Pendapat responden tentang kondisi kerja psikologis di KPP Pratama Cimahi sudah sangat baik, hal ini terlihat pada hasil skor sebesar 2.062 yang terletak pada interval 1.880-2.350, begitu juga tanggapan responden terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukkan sudah sangat memuaskan, hal ini terlihat pada hasil skor sebesar 2086 yang terletak pada interval 1.880-2.350. Berdasarkan hasil analisis korelasi *rank spearman* diperoleh nilai (*rs*) sebesar 0,619089 berarti menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kondisi kerja psikologis dengan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi (*Kd*) bahwa kondisi kerja psikologis memberikan kontribusi sebesar 38,33% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 61,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti (*ceteris paribus*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 5,288 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dengan demikian karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sedangkan  $H_a$  dapat diterima pada tingkat signifikan yang sama, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi.

Kata Kunci : *Kondisi Kerja Psikologis, Kepuasan Kerja*

## **Pendahuluan**

Pada dasarnya setiap instansi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu instansi akan berupaya memanfaatkan sumber daya yang ada serta mengkombinasikannya untuk mencapai hasil yang maksimal agar memperoleh keuntungan seperti yang diharapkan oleh instansi.

Dewasa ini salah satu sumber daya yang perlu mendapatkan perhatian penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas instansi adalah sumber daya manusia. Berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya, seperti sumber daya alam dan modal, manusia merupakan faktor yang banyak berperan dalam setiap aktivitas dan operasional instansi. Tidak dapat dipungkiri manusia menjadi perencana, pelaku sekaligus penata terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi instansi.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh instansi untuk mendorong atau memotivasi pegawainya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi, karena peran sumber daya manusia yang semakin berkembang dan penting, masalah-masalah yang mungkin timbul juga menjadi semakin kompleks.

Dalam menanggulangi masalah-masalah yang ada dalam suatu instansi, harus mempertimbangkan setiap faktor yang dapat mempengaruhi pegawai baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi (instansi).

Salah satu aspek yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan intern organisasi adalah aspek kondisi kerja. Adapun yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi kerja dibagi menjadi 3 yaitu kondisi kerja fisik, kondisi kerja temporer dan kondisi kerja psikologis. Perhatian bergeser pada kondisi kerja psikologis yang paling kompleks. Kondisi kerja psikologis ini dapat menjadi lebih penting daripada kondisi kerja fisik dan temporer karena efek psikologis merupakan pokok masalah bagi

pegawai. Aspek kondisi kerja psikologis yang diinginkan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja agar lebih efisien.

Salah satu konsekuensi yang sering muncul berkaitan dengan kondisi kerja psikologis yang buruk adalah dalam bentuk penurunan kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) bukan merupakan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai-nilai yang ia kenal dan berlaku pada dirinya. Dan setiap instansi pasti memiliki permasalahan yang sama tentang pegawainya salah satunya pada KPP Pratama Cimahi. Didalam instansi tersebut sering terjadi masalah yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini dikarenakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan disebabkan oleh pegawai yang tidak mengerti arti pentingnya pekerjaan yang dihadapi.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi di KPP Pratama Cimahi tersebut sedini mungkin harus dicari solusinya, karena dapat mengganggu produktivitas kerja.

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dilakukannya penelitian, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi kerja psikologis yang dirasakan oleh pegawai KPP Pratama Cimahi
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di KPP Pratama Cimahi
3. Bagaimana peranan kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Cimahi

## **Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta dan informasi yang berhubungan dengan

kondisi kerja psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kondisi kerja psikologis yang dirasakan oleh pegawai pada KPP Pratama Cimahi
2. Kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Cimahi.
3. Peranan kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Cimahi.

### **Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini juga dapat dijadikan dasar perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.
2. Secara Praktis  
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai kondisi kerja psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dan informasi yang berguna bagi instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **Kerangka Pikiran dan Hipotesis**

Sebagai makhluk sosial setiap manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Begitu pula dengan seorang pegawai yang setiap harinya sangat dipengaruhi oleh kondisi kerjanya.

Kerja merupakan aktivitas utama yang menyita sebagian besar kehidupan manusia dan bekerja mempunyai makna yang sangat penting bagi seseorang. Aktivitas kerja sebagai salah satu usaha manusia dalam memenuhi kebutuhannya ternyata dapat pula menimbulkan faktor-faktor yang tidak diinginkan antara lain aktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu seorang pegawai

yang setiap harinya sangat dipengaruhi oleh kondisi kerjanya, mengharapkan instansi dapat menciptakan dan membina kondisi kerja yang baik, agar pegawai dapat memberikan sumbangan optimalnya bagi pencapaian tujuan instansi, karena untuk mencapai tujuan instansi tidak hanya tergantung pada mesin yang modern, modal yang cukup dan bahan baku yang banyak, akan tetapi peran serta manusianya.

*Schermerhorn* (2005:143) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, yaitu dengan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan responsif terhadap kebutuhan pegawai, seperti alternatif jadwal kerja dan kondisi kerja yang baik.

Menurut *Schultz* dan *Schultz* yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:105), kondisi kerja itu sudah dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kondisi kerja fisik
2. Kondisi kerja temporer
3. Kondisi kerja psikologis

Pada bagian ini, penelitian ditujukan pada keadaan kondisi kerja psikologis. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa kondisi kerja psikologis akan memberikan pengaruh yang besar terhadap masing-masing pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien.

Kondisi kerja psikologis ini merupakan pokok persoalan bagi perbedaan individu yang lebih besar, karena itu instansi harus menjaga agar kondisi kerja psikologisnya dalam keadaan baik.

Pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan dasar dimana kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku seseorang. Kepuasan kerja akan timbul apabila seseorang merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.

Tujuan pegawai dalam bekerja terutama disebabkan oleh adanya kebutuhan yang ingin dipenuhinya, dan mereka berharap

dapat menemukannya dalam bekerja. Idealnya harapan mereka bekerja akan sama dengan kenyataan yang ada didalam instansi, tetapi pada kenyataannya tidak semua kebutuhan yang diharapkan terpenuhi dengan bekerja tidak sesuai harapan. Hal inilah yang menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki perbedaan tingkat kepuasan yang sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka tingkat kepuasan yang dirasakannya akan semakin tinggi. Secara garis besar definisi kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa pendapat penggolongan kondisi kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Menurut *Schultz* dan *Schultz* yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), terdapat tiga macam kondisi kerja yaitu:

1. Kondisi kerja fisik ,antara lain :
  - a. Pencahayaan
  - b. Kebisingan
  - c. Warna
  - d. Temperatur dan kelembaban udara
2. Kondisi kerja temporer, antara lain :
  - a. Jam kerja
  - b. Pekerjaan paruh waktu dengan status tetap
  - c. Lima hari kerja per minggu
  - d. Jam kerja yang fleksibel
  - e. Waktu istirahat kerja
  - f. Giliran jam kerja
3. Kondisi kerja psikologis ,antara lain :
  - a. Kebosanan
  - b. Pekerjaan yang monoton
  - c. Kelelahan.

Dari pendapat di atas, dapat dilihat bahwa setiap aspek yang terkandung dalam setiap kondisi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap perilaku dan sikap

pegawai dalam kerja yang di temui di tempat, ruang dan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aspek kondisi kerja fisik dan kondisi kerja temporer adalah hal pertama yang dipelajari dan diperhatikan. Selanjutnya perhatian bergeser pada kondisi kerja psikologis yang lebih rumit dan lebih kompleks.

Penelitian ini lebih ditujukan kepada kondisi kerja psikologis, yaitu kondisi yang berkaitan dengan pengaruh ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap setiap pegawai dimana efek psikologis merupakan pokok persoalan bagi perbedaan individu yang lebih besar. Dengan kata lain aspek kondisi kerja psikologis memiliki muatan yang paling dominan terhadap mentalitas kerja pegawai.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa instansi perlu menyadari pentingnya kondisi kerja psikologis, karena kondisi kerja psikologis yang ada dapat menjaga dan mengembangkan hasrat pegawai untuk bekerja dengan baik dan efektif, yaitu dengan memperhatikan aspek-aspek kebosanan, pekerjaan yang monoton dan kelelahan yang rentan terhadap menurunnya kinerja pegawai dan berpotensi memicu konflik baik internal maupun eksternal.

### **Kebosanan**

Kebosanan merupakan hasil dari pekerjaan yang diulang-ulang dalam aktivitas yang tidak menarik, yang dapat mengakibatkan kegelisahan, kemuraman yang menghabiskan minat dan tenaga.

Tetapi apa yang membosankan bagi seseorang, mungkin saja menarik bagi orang lain, meskipun banyak orang yang menemukan bahwa pekerjaan di pabrik, menjaga toko minuman dan sebagainya adalah pekerjaan yang monoton. Ternyata bagi orang lain tidaklah demikian, dan bagi beberapa orang yang memiliki pekerjaan yang tampaknya menantang, juga melaporkan adanya rasa bosan. Faktor yang relevan adalah motivasi. Pegawai yang termotivasi untuk bekerja akan melakukan tugasnya tanpa membuat kesalahan, dan

akan lebih merasa kecil rasa bosannya daripada pegawai yang kurang termotivasi.

### **Pekerjaan yang terlalu sederhana**

Kebosanan merupakan konsekuensi dari pemenggalan dan penyederhanaan membuat arti dan nilai dalam suatu pekerjaan semakin berkurang.

Tantangan, kebanggaan dan kepuasan dalam bekerja yang dirasa menurun membuat arti dan nilai dalam suatu pekerjaan semakin berkurang. Pekerjaan yang kurang berarti akan membuat pegawai frustrasi dan menjadi mudah bosan. Pegawai cenderung acuh dan lesu (apati), dengan semangat yang menurun, otomatis kualitas bekerja dan kualitas hasilpun menurun.

Otak manusia membutuhkan stimulasi dan tantangan terus-menerus. Artinya dalam konteks pekerjaan maka otak manusia cenderung membutuhkan tugas-tugas baru yang menantang atau menarik. Setiap saat menemukan tugas atau tantangan baru maka otak akan berusaha untuk menguasai tugas tersebut, dan sesudah berhasil menguasainya maka otak membutuhkan stimulasi baru. Jika stimulasi atau tantangan baru tersebut tidak ada dan otak hanya mengulang apa yang telah dikuasai maka tugas atau pekerjaan yang telah dikuasai tersebut menjadi tidak menarik sehingga timbul kebosanan.

### **Suasana kerja yang tidak menyenangkan**

Suasana kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan seringkali menimbulkan kebosanan, karena dapat menurunkan kegairahan dan semangat kerja. Perhatian dan minat pekerja seringkali melenceng dan terpecah sehingga menimbulkan kelambanan dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Penjelasan-penjelasan tersebut diatas menunjukkan bahwa pada dasarnya kebosanan dapat menjelaskan hasrat, keinginan untuk bekerja menjadi menurun. Hal ini dapat terjadi karena pegawai tidak mengerti arti pentingnya pekerjaan yang dihadapinya. Seseorang yang tidak tahu apa alasannya sehingga dia harus bekerja atau

pekerjaan yang diterjuni ternyata tidak memiliki nilai yang sesuai dengan apa yang diyakini pasti akan cepat merasa bosan.

### **Pekerjaan yang Monoton (*Rutinitas dalam pekerjaan*)**

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Para pegawai yang setiap hari hanya melakukan pekerjaan yang sama akan sangat mudah menjadi bosan setelah menjalani pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu. Selain itu pekerjaan yang dianggap terlalu mudah atau tidak sesuai dengan tingkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang juga akan cenderung membuat ia mengalami kebosanan.

Seperti halnya pekerjaan yang terlalu sederhana yang telah dijelaskan sebelumnya diatas tadi, maka otak membutuhkan stimulasi baru dalam pekerjaannya. Jika stimulasi atau tantangan baru tersebut tidak ada dan otak hanya mengulang apa yang telah dikuasai maka tugas atau pekerjaan yang telah dikuasai tersebut menjadi tidak menarik sehingga timbul kebosanan.\

### **Kelelahan**

Setiap orang apabila bekerja melebihi batas tertentu, akan menimbulkan kelelahan, perasaan lelah ini sangatlah sulit untuk diukur, tetapi cukup dapat mengganggu pegawai sehingga efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas tidak dapat diharapkan.

Pegawai pasti pernah mengalami ketegangan, kepekaan dan kelemahan ketika benar-benar merasa lelah, sehingga akan merasa sulit untuk dapat berkonsentrasi dan berfikir secara jernih atau logis serta bekerja dengan efektif. Menurunnya faktor produksi dapat menjadi indikasi akan terdapatnya kelelahan yang tinggi.

Perasaan lelah yang dialami seseorang karena bekerja melebihi batas tertentu, atau mengalami perpanjangan kerja, dapat mengakibatkan efektivitas dan efisiensi kerja terganggu. Namun tidak semua penurunan produksi ataupun penurunan hasil kerja diakibatkan oleh perasaan lelah itu.

### **Beban kerja yang berat**

Seseorang yang mendapatkan beban kerja yang berat akan terasa lelah. Perasaan lelah ini tentunya berhubungan dengan perubahan fisiologis. Tingkat kecepatan yang terlalu tinggi dalam pekerjaan yang berat dapat menghamburkan energi tubuh sehingga kemudian pegawai harus memfungsikannya pada tingkat yang lebih rendah untuk sisa periode kerja.

Dapat juga terjadi apabila seseorang harus bekerja melebihi jam kerja biasa ataupun lembur. Umumnya pada titik tertentu, tingkat produksi menurun apabila tiap pengoperasiannya atau memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya atau juga kualitas kerjanya yang jadi pengaruh, Hal tersebut merupakan suatu petunjuk tertentu adanya kelelahan.

Selain kelelahan karena perubahan fisiologis, ada pula kelelahan psikologis atau subyektif yang lebih sulit untuk dinilai, kekesalan emosi yang mungkin melibatkan kelelahan yang berbeda dengan keletihan yang merupakan akibat dari hari kerja yang berat karena penggunaan tenaga. Meskipun tidak ada pengukuran yang pasti tentang kelelahan ini, tetapi indikasi terjadinya kelelahan dapat dicermati, misalnya pada seorang pegawai yang sering mengeluhkan rasa lelahnya, pihak manajemen menindak lanjuti kecurigaan bahwa pegawai tersebut kurang diterima dikelompok kerjanya. Kemudian pegawai tersebut dipindahkan ke pekerjaan serupa dengan kelompok kerja yang berbeda. Tidak lama kemudian pegawai dapat merasa sebagai bagian dari pekerjaan dan mempunyai rasa memiliki sehingga keluhan akan rasa lelahnya itu berkurang.

### **Istirahat**

Pemulihan *fatigue* atau perasaan lelah ini dapat diatasi dengan beristirahat. Periode istirahat ini dibutuhkan bagi pekerjaan yang mengerahkan tenaga dan atau pikirannya dan harus dilakukan apabila terjadi kelelahan. Semakin besar rasa lelah, maka waktu yang dibutuhkan pada waktu istirahat untuk pemulihan akan menjadi semakin lama. Selain itu, sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan menentukan tingkat kebutuhan akan periode istirahat yang diperlukannya.

Oleh karena itu setiap instansi harus dapat menentukan waktu istirahatnya yang tepat, dimana kelelahan menemui titik puncak. Diharapkan dengan istirahat tersebut, pegawai dapat kembali bekerja dengan keadaan yang lebih segar meskipun sulit untuk mengembalikan kesegarannya seperti sediakala.

Istirahat dalam bekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan menurunkan tempo aktivitas dimana sebenarnya mereka beristirahat ketika sedang bekerja. Beberapa orang beristirahat untuk mengikuti langkah aktivitasnya. Melamun dianggap sebagai salah satu bentuk istirahat yang dapat meninggalkan pekerjaannya secara mental. Terlambat memulai dari berhenti lebih awal berikut interupsi-interupsi diantaranya, adalah bentuk lain dari pemberhentian bekerja.

Hal yang paling penting dari istirahat adalah adanya perubahan atau pergantian atau penyimpangan dari hal-hal rutin dari bagian kerjanya. Penyimpangan menyangkut perubahan sesuatu dari bagiannya, atau dengan kata lain variasi merupakan hal yang penting untuk melawan stress, dan pemberhentian kerja atau jeda selama waktu kerja juga akan menguntungkan secara produksi.

Beberapa pemberhentian kerja tidak resmi, diambil karena benar-benar dirasakan perlu istirahat, tetapi dapat juga merupakan suatu cara untuk menolak sesuatu dalam situasi kerja. Istirahat sejenak yang dapat meningkatkan output kerja memiliki pengaruh yang bermanfaat secara psikologis dan fisiologis, yaitu dengan cara

memperbaiki sikap kerja pegawai terhadap situasi kerja, sikap malas, pelambanan dan pemberhentian kerja yang tidak resmi tidak dapat dijadikan indikasi yang tepat bahwa pegawai membutuhkan istirahat tapi dapat mencerminkan ada sesuatu yang tidak menyenangkan dalam iklim kerja di instansi.

Dapat disimpulkan bahwa rasa lelah yang perlu mendapat perhatian instansi adalah kelelahan yang dapat menurunkan kapasitas atau kemampuan bekerja, yaitu yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat sehingga dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikis, perpanjangan jam kerja/ lembur serta kurang istirahat.

Menurut Sondang P. Siagian (2004 : 65) menyatakan bahwa :

*“Kepuasan kerja adalah sikap kerja yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai pekerjaannya, seperti: upah, gaya penyelia, dan rekan sekerja”.*

Menurut Hasibuan (2005:202)

menyatakan bahwa :

*“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan perestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.*

Seseorang pada dasarnya merasa puas apabila ia dapat memenuhi apa yang diinginkannya dari tempat kerja, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

### **Studi Empiris**

Rujukan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain :

Fajar Ramadhan (2006) dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kahatex Sumedang”. Dari hasil

penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis dapat dikatakan kurang menyenangkan (58,44% responden menanggapi negatif), tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu tinggi (48,04% menanggapi negatif), terdapat hubungan yang cukup berarti dan positif ( $r_s = 0,73$ ) antara kondisi psikologis dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, serta kondisi kerja psikologis memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan ( $K_d = 53,29\%$ )

Kondisi kerja psikologis yang memadai dan menyenangkan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat memusatkan pikiran dan perhatian karyawan akan pekerjaannya dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Andi Rahmat (2005) dengan judul “Hubungan Kondisi Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.INTI Bandung”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis dapat dikatakan kurang menyenangkan (42,65% responden menanggapi negatif), tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu tinggi (40,01% menanggapi negatif), terdapat hubungan yang cukup berarti dan positif ( $r_s = 0,626$ ) antara kondisi psikologis dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, serta kondisi kerja psikologis memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan ( $K_d = 39,19\%$ )

Kondisi kerja psikologis yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan selanjutnya dapat bekerja dengan nyaman yang selanjutnya menampilkan prestasi kerja yang optimal sesuai dengan kemampuannya seiring dengan tujuan perusahaan.

### **Hipotesis**

Sugiyono (2003:70) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebagai berikut:

*“Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.*

Bertitik tolak pada kerangka pikiran diatas mengenai pengaruh kondisi kerja psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut : *“Apabila kondisi kerja psikologis yang dirasakan pegawai baik maka akan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi”*.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Peneliti melaksanakan penelitian pada KPP Pratama Cimahi yang berkedudukan di Jl. H. Amir Machmud No.574 Cimahi. Adapun lama penelitian adalah 6 (enam) bulan, yang dimulai pada bulan April sampai dengan Oktober 2012

### **Objek Penelitian**

KPP Pratama Cimahi diresmikan pada tanggal 1 Juli 2007, seiring dengan modernisasi instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak. KPP Pratama Cimahi merupakan penggabungan antara KPP Cimahi, Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa) Cimahi, dan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan/atau Bangunan (KPPBB) Bandung III. KPP Pratama Cimahi terletak di Jalan Jend. H. Amir Machmud Nomor 574 Cimahi 40526. KPP Pratama Cimahi berada di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Wilayah kerja KPP ini cukup luas karena terdiri dari wilayah Kota Cimahi dan Kabupaten Bandung Barat dengan jumlah total delapan belas kecamatan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif.

Menurut Sugiyono (2003:11) metode deskriptif adalah :

*“Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.”*

### **Populasi dan Sampel**

Dari hasil penelitian pada KPP Pratama Cimahi yang termasuk dalam objek penelitian adalah pegawai sebanyak 90 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Slovin Consvello G. Sevilla* yang dikutip oleh Umar Husein (2003:141) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase ketidaksesuaian pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

Untuk perhitungan sampel yang diambil dari jumlah anggota populasi sebesar 90 orang, kelonggaran ketelitian yang dipakai sebesar 10%. Maka tingkat kepercayaan sampel sebesar 90%.

Dengan demikian perhitungan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{90}{1 + 90(0,10)^2} = \frac{90}{1,90}$$
$$n = 47,37$$

Jadi peneliti menetapkan ukuran sampel sebesar 47 responden.

### **Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan judul yang peneliti ajukan yaitu *“ Pengaruh Kondisi Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pegawai”*, penelitian ini peneliti menggunakan cara sampel serta metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan teknik *sampling purposive*.

Dalam penelitian ini terdiri 2 (dua) variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel X sebagai variable bebas ( variable independent)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dimana variabel ini adalah kondisi kerja psikologis.

2. Variabel Y sebagai berikut terikat (variabel dependen)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dimana variabel

ini adalah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pegawai.

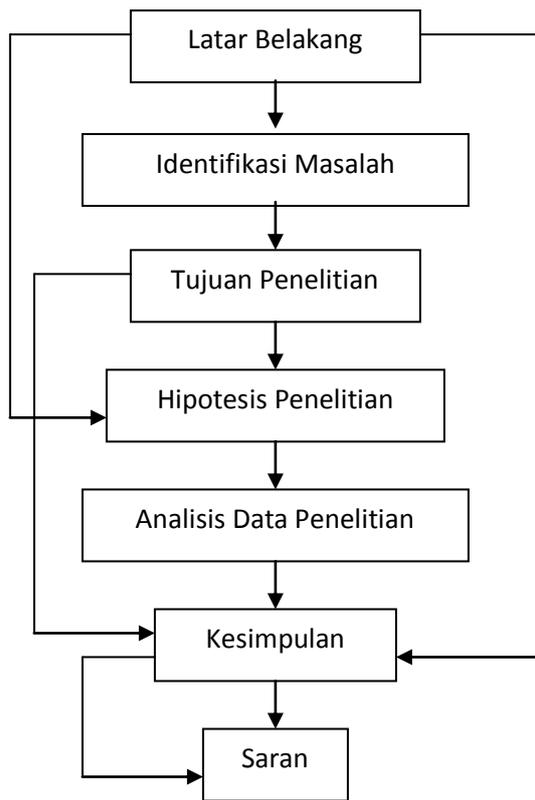
Untuk lebih jelasnya operasional variabel ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	No. Item
1	Kondisi Kerja Psikologis (Variabel X)	Perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan karena pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai. <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)</b>	Kebosanan	1.Pekerjaan yang diberikan atasan 2.Suasana kerja 3.Rutinitas dalam pekerjaan 4.Waktu istirahat	Ordinal	1,2,3
			Pekerjaan yang monoton	<b>Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)</b>		4
			Kelelahan	<b>Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)</b>		5,6,7 8, 9,10
2	Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y)	Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,kepuasan kerja adalah hasil inter aksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya.  <b>A'sad (2001:194)</b>		1. Faktor Finansial. 2.Faktor Psikologis 3.Faktor Fisiologis. 4.Faktor Sosial. <b>A'sad (2001:115-116)</b>	Ordinal	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10

### **Kerangka Penelitian dan Model Analisis**

Kerangka penelitian merupakan urutan-urutan pekerjaan yang sistematis yang harus dilakukan dalam suatu penelitian untuk memudahkan dan menguraikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan peneliti dalam menyusun skripsi ini. Kerangka dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2004:11)

Gambar 3.1  
Kerangka Penelitian

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dengan sampel sebanyak 47 orang pegawai yang terdiri dari 10 pertanyaan pada kuesioner untuk variabel bebas (X) dan 10 pertanyaan pada kuesioner untuk variabel terikat (Y) untuk dihitung frekuensi dan persentase.
2. Diambil pasangan data yang akan diteliti jika banyaknya data sebesar n, maka akan diperoleh pasangan data (Xa, Ya), (Xb, Yb), ..., (Xn, Yn). X bertindak sebagai variabel bebas sedangkan Y bertindak sebagai variabel terikat/tidak bebas.
3. Memberikan pembobotan untuk setiap jawaban berskala ordinal. Pertanyaan positif akan diberi skor 5-4-3-2-1 dan untuk pertanyaan negatif akan diberi skor 1-2-3-4-5 (menggunakan skala *likert*).

4. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data secara kualitatif dipergunakan alat bantu statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis tingkat asosiasi antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah koefisien *Rank Spearman*. Untuk pengolahan data yang diperoleh secara kuantitatif dan kuesioner, maka setiap jawaban akan diberikan bobot berdasarkan skala *likert*.
5. Kemudian skor dari masing-masing responden dihitung berdasarkan total jumlah dari jawaban yang telah diberi bobot, kemudian dikelompokkan menjadi 2 golongan yaitu skor X dan skor Y, selanjutnya dilakukan perankingan berdasarkan jumlah tersebut, sedangkan untuk melihat tingkat hubungan dengan menggunakan *rs* mengikuti rumus sebagai berikut menurut *Sidney Siegel* (2001:256):

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Dimana:

$R_s$  = koefisien korelasi rank sperman yaitu menunjukkan erat tidaknya hubungan antara kedua variabel  
 $d_i$  = selisih dari jenjang dari X dan Y  
 $n$  = banyaknya pasangan data observasi

Jika terdapat rangking yang sama, maka digunakan faktor koreksi T yaitu dengan menggunakan rumus:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana:

$T$  = faktor koreksi  
 $t$  = banyaknya observasi yang berangka sama

6. Bila terdapat cukup banyak data variabel yang memiliki rangking sama, rumus *spearman* perlu mendapat modifikasi. Rumus koefisien korelasi  $r_s$  yang telah dimodifikasi sebenarnya bertujuan untuk mengurangi dampak jumlah data variabel rangking yang sama terhadap hasil hitung  $r_s$  dan diberikan sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana:

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Untuk mengetahui seberapa besar derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut diperlukan suatu tafsiran yang akan dijelaskan dalam batasan-batasan seperti kriteria dibawah ini. Koefisien korelasi dapat diketahui berdasarkan batasan-batasan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Untuk Memberikan**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

**Sumber: (Sugiyono, 2003:214)**

7. Koefisien determinasi (Kd) dan Indeks determinasi (Id)
- Analisis determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh kondisi kerja psikologis (variabel X) terhadap kepuasan kerja pegawai (variabel Y) dalam bentuk persen dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:
- $KD = r_s^2$
  - $ID = r_s^2 \times 100\%$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

Id = Indeks determinasi

$r_s$  = koefisien korelasi rank spearman

8. Pengujian hipotesis

- a. Hipotesis

**H<sub>0</sub> :**  $\rho = 0$  , artinya tidak terdapat peranan yang signifikan antara kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi.

**H<sub>a</sub> :**  $\rho \neq 0$  , artinya terdapat peranan yang signifikan antara kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi.

- b. Berdasarkan tingkat keyakinan/kepercayaan 95%, sehingga terjadi tingkat kesalahan/ *level of significant* ( $\alpha$ ) = 5%. Melihat tabel distribusi t dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05) : H_0$$

ditolak,  $H_a$  diterima, artinya Kondisi Kerja Psikologis berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

$$t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha = 0,05) : H_0$$

diterima,  $H_a$  ditolak, artinya Kondisi Kerja Psikologis tidak berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_s^2)}}$$

Dimana :

t : uji signifikansi korelasi  
*product moment*

rs : koefisien korelasi *rank spearman*

n : banyaknya responden

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan peranan kondisi psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Adapun kesimpulan yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja Psikologis pada KPP Pratama Cimahi dapat dikatakan sangat baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif mengenai kondisi kerja psikologis instansi dengan perolehan skor 2062 dibandingkan dengan skor ideal 2350. Sangat baiknya kondisi kerja psikologis yang dirasakan pegawai ini antara lain dikarenakan oleh rutinitas pekerjaan yang begitu menyenangkan serta pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai tidak bersifat monoton.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Cimahi dapat dikategorikan sangat memuaskan, sehingga dapat menampilkan prestasi kerja yang optimal sesuai dengan kemampuannya seiring dengan tujuan instansi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data mengenai kepuasan kerja pegawai dengan perolehan skor 2086 dibandingkan dengan skor ideal 2350
3. Pengaruh antara kondisi kerja psikologis dengan kepuasan kerja pegawai berdasarkan *rank spearman* (rs) adalah kuat yaitu sebesar 0,619089 sedangkan kontribusi kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan koefisien determinasi (Kd) adalah sebesar 38,33%, sedangkan sisanya 61,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti (*ceteris paribus*). Hasil pengujian hipotesis  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 5,288 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dengan demikian karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sedangkan  $H_a$  dapat diterima pada tingkat signifikan yang sama, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi.

### Saran

Setelah peneliti mengungkapkan tiga kesimpulan, selanjutnya peneliti akan memberikan saran yang mudah-mudahan dapat diterima perusahaan. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengenai kondisi kerja psikologis pada KPP Pratama Cimahi sebaiknya lebih diperhatikan lagi guna lebih meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya diantaranya yang harus lebih diperhatikan lagi mengenai suasana kerja, karena masih ada beberapa responden yang masih belum merasa nyaman atas kondisi tersebut.
2. Sebaiknya instansi mengevaluasi kerentanan pegawai terhadap kebosanan dan kelelahan dalam bekerja serta pekerjaan yang monoton dan mengukur sejauh mana kepuasan pegawai yang dirasakan. Hal ini dimaksudkan agar pihak instansi maupun pegawai untuk menghindari kondisi kerja yang buruk dalam pekerjaan serta menurunnya kepuasan kerja pegawai.
3. Diketahui bahwa hubungan antara kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Cimahi sudah kuat, tetapi kontribusi kondisi kerja psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu 38,33%. Kondisi ini memberi gambaran bahwa kondisi kerja psikologis saja belum cukup mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Instansi harus memperhatikan pula faktor lainnya, yaitu faktor sosial, faktor fisiologis dan faktor finansial.

## Daftar Pustaka

- AA Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi VI. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Edisi I. Bandung: Refika Aditama.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi 5. Yogyakarta: Liberty.
- Schermerhron, *etc.* .2005. *Organizational Behavior*. Ninth Edition, John Willey and Son, Inc.
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi 10. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, T. dna Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12. Yogyakarta : BPFE.