

**ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS  
KERJA**

MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG
DITERIMA TGL. : 19 DEC 1996
SUMBER / HARGA : K /
KOLEKSI : K
NO. INVENTARIS : 1454 / K / 96 - a. 12
KLASIFIKASI : 650.02 HASA 1

Oleh

**DRA. MARWISNI HASAN**

**Jurusan Psikologi Pendidikan  
dan Bimbingan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PADANG**

**MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG**

ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS DAN PENGARUHNYA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
OLEH : DRA. MARWISNI HASAN

Pengantar

Salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor psikologis yakni faktor kejiwaan yang dapat mempengaruhi ketahanan fisik seseorang.

Hal yang dapat merinci terjadinya permasalahan pada karyawan adalah kemajuan ilmu dan teknologi yang makin menguasai berbagai sektor terutama pada sektor industri.

Kemampuan dan keterampilan karyawan yang tinggi sangat dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan industri yang beragam.

Aspek psikologis yang di tuliskan pada makalah ini adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kerja dan permasalahannya dan usaha penanggulangannya.

Semoga makalah yang singkat dapat menambah wawasan pengetahuan para peserta dan bermanfaat untuk menanggulangi permasalahan karyawan. Penulis mengakui dalam uraian makalah ini masih terdapat kekurangan-kekurangan penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan makalah ini selanjutnya.

Terima kasih.

Padang, 3 September 1992

Penulis

## DAFTAR ISI

PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
I. A. Pendahuluan	1
B. Hakekat Kerja	3
C. Kerja dan Permasalahannya	3
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	6
E. Upaya penanggulangan	10
II. Penutup	11

# ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh: Dra. Marwisni Hasan

## A. Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan yang makin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri, pendidikan, kesehatan dan lain-lain. Dengan semakin kompleksnya masyarakat modern, studi mengenai masalah-masalah dalam proses produksi juga semakin penting. Khususnya studi yang menyangkut upaya pembinaan staf manager agar mereka memiliki kemampuan managerial tinggi dan penyiapan para buruh dan karyawan sebagai tenaga yang terlatih. Sektor usaha dan industri sebagai alat ekonomis masyarakat modern perlu menggunakan azas-azas teknologis dan prinsip-prinsip sosial-psikologis untuk memecahkan berbagai masalah produksi dan relasi antar manusia. Setiap sektor diusahakan menjadi semakin efisien yaitu dengan menerapkan secara tepat manajemen modern dan pelbagai teknik atau produser kerja dengan tujuan yakni lebih mendayagunakan "mesin manusia" dan sumber-sumber tenaga alami demi kesejahteraan manusia pada umumnya.

Menurut Kartini Kartono (1981) perkembangan dalam dunia industri dan teknologi memberikan dampak positif pada kondisi sosial masyarakat kita berupa:

1. Organisasi bisnis yang menjadi semakin efisien, efektif rasional, dan lebih manusiawi

2. Bertambahnya kesejahteraan umum, terutama kesejahteraan material
3. Status buruh, pekerja, dan pegawai yang lebih baik yang merupakan faktor yang lebih penting dan dihargai dari pada materi.

Namun di samping dampak positif tadi muncul pula dampak negatif yang tidak diharapkan dan perlu disingkirkan antara lain berupa kondisi kerja yang buruk tanpa keamanan, masalah-masalah moral, keadilan dan sebagainya.

Dewasa ini banyak pimpinan perusahaan/lembaga menyadari bahwa berhasil atau tidaknya usaha dalam mempertinggi produksi serta efisiensi kerja banyak tergantung pada unsur manusianya yang melakukan pekerjaan dan melayani alat-alat kerja. Untuk meningkatkan produksi tidak hanya tergantung pada mesin yang serba modern, modal yang cukup dan bahan baku yang banyak, akan tetapi tergantung pula kepada orang yang melakukan. Oleh karena itu untuk mencapai taraf efisiensi dan produktivitas kerja yang tinggi seorang pimpinan harus dapat mengetahui dan melayani kebutuhan karyawan, sebab tenaga kerja bukan barang mati melainkan manusia hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, motivasi dan kemauan serta mempunyai keinginan untuk mengembangkan dirinya, sebagai makhluk yang ingin berkembang). Besar kecilnya prestasi yang dicapai oleh karyawan dapat terpenuhi apabila mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kecakapan mereka yang sesuai dengan bakat dan lapangan kerjanya.

## B. Hakekat Kerja

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Aktivitas dalam kerja mengandung unsur-unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakelay yang dikutip oleh Moh. As'ad (1972) bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap, hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Gliner dikutip oleh Moh. As'ad, menyatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuan. Semua aktivitas pada hakekatnya adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

## C. Kerja dan Permasalahan

Pada uraian terdahulu telah dijelaskan hakekat manusia itu bekerja yang pada dasarnya adalah untuk memenuhi

kebutuhan, yang pemenuhannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Seperti dikemukakan A. Maslow yang dikutip oleh Moh. As'ad (1970) tentang "Need Hierarchy Theory" bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan lima tingkatan (five hierarchy of need) yaitu:

1. Physiologis needs (kebutuhan yang bersifat biologis)
2. Safety needs (kebutuhan rasa aman)
3. Social needs (kebutuhan sosial)
4. Estemm needs (kebutuhan akan harga diri)
5. Self-actualization (ingin berbuat/mewujudkan diri yang lebih baik)

Dalam pemenuhan kebutuhan ini individu tidak terlepas dari permasalahan. Permasalahan yang dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang tidak atau belum terpenuhi menyebabkan timbulnya ketegangan-ketegangan. Bahwa manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan hal ini merupakan fakta biologis konkrit. Akan tetapi bagaimana cara orang memuaskan dan memenuhi kebutuhan tadi merupakan fakta sosial atau fakta kultural. Misalnya kebutuhan makan adalah universal sifatnya, dan memang realitas biologis untuk mempertahankan hidup. Akan tetapi bagaimana cara seseorang makan dan bahan apa yang di makan, semua itu bervariasi tergantung pada kondisi lingkungan dan tingkat kebudayaan setiap suku bangsa. Pandangan modern melihat kerja yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (1981) sebagai berikut:

1. Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja memberikan kesenangan dan memberikan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa, kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat.
2. Pada umumnya baik wanita maupun pria mempunyai pekerjaan, jadi mereka suka bekerja, jika ada orang yang tidak menyukainya, maka kesalahannya terletak pada kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu dan tidak pada kondisi individu yang bersangkutan.
3. Moral dari pekerja dan pegawai tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan. Pekerjaan yang betapapun berat, kotor, dan berbahayanya, akan dilaksanakan dengan senang hati oleh suatu team kerja yang memiliki solidaritas kelompok yang kokoh dan moral tinggi.
4. Insentif kerja itu banyak sekali bentuknya, di antaranya ialah uang merupakan insentif yang paling penting (pada kondisi yang bermoral).

Pekerjaan merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang, dalam pengertian yang informal maupun formal. Dalam hal ini perusahaan, organisasi, lembaga dan jawatan merupakan bentuk centrum sosial yang bisa memberikan status dan prestise sosial bagi wanita maupun pria. Dalam kebudayaan modern sekarang ini sebab lembaga dan perusahaan memberikan ganjaran material (barang-barang konsumtif dan uang) dan ganjaran sosial non-material yaitu prestise dan status sosial. Tetapi manusia tidak menyukai pekerjaan



sampai saat ini statement ini belum dapat dibuktikan secara konkrit, namun ada aspek-aspek tertentu yang tidak disukai orang itu ada benarnya. Hal ini bukan saja disebabkan oleh manusia itu yang tidak suka bekerja, tetapi oleh sifat pekerjaan itu sendiri yang tidak menyenangkan bagi mereka. Dalam lembaga ataupun perusahaan yang tidak menyenangkan kondisi sosialnya dan diliputi iklim psikis yang tidak membahagiakan karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan pada karyawan misalnya rasa cemas, neurotis, frustrasi dan sebagainya.

#### D. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dengan ditemukannya peralatan yang serba modern dan penggunaannya di lembaga kerja atau perusahaan telah mende-sak fungsi tenaga manusia di dalam kerja. Namun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting. Betapa sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia sekalipun hanya sederhana, katakanlah hanya sebagai penekan tombol untuk menjalankan mesin maka mesin kerja itu tidak ada artinya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, tetapi pada makalah ini akan dibahas hanya faktor kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Wexley & Yuke (1977) yang dikutip oleh Moh. As'ad kepuasan kerja adalah "Is the way an employee feel about his or her job". Ini berarti bahwa

kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Selanjutnya Herzberg (1977) menyimpulkan dari hasil penelitiannya kepuasan kerja adalah seberapa jauh pekerjaan itu secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya.

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:
  - a. hubungan antara manager dan karyawan
  - b. faktor psikis dan kondisi kerja
  - c. hubungan sosial di antara karyawan
  - d. sugesti dari teman sekerja
  - e. emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual yang berhubungan dengan:
  - a. sikap individu terhadap pekerjaan
  - b. umur orang sewaktu bekerja
  - c. jenis kelamin
  - d. motivasi kerja
  - e. kemampuan
3. Faktor-faktor luar utama yang berhubungan dengan:
  - a. keadaan keluarga karyawan
  - b. rekreasi
  - c. insentif kerja
  - d. pendidikan/training, up grade
  - e. jaminan sosial dan finansial
  - f. mutu pengawasan
4. Gaji/upah

Memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin kepuasan kerja bagi karyawan. Gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menimbulkan

kepuasan kerja bagi seseorang. Bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan hanya orangnya sendiri yang lebih mengetahui, karena lebih bersifat individual. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Akibat psikologis yang timbul karena adanya ketidakpuasan kerja sangat banyak dan bervariasi, tetapi pada kesempatan ini hanya dibahas secara ringkas satu faktor saja, yaitu frustrasi.

#### 1. Frustrasi

Jika seseorang ingin sekali memecahkan kesulitan hidup dan mencapai suatu tujuan, tetapi dalam pelaksanaannya dia mencapai hambatan, maka dapat dikatakan ia mengalami frustrasi; satu kebutuhan tidak terpenuhi atau terpuaskan dan orang gagal mencapai tujuan dia akan mengalami frustrasi. Reaksi terhadap frustrasi bisa positif dan dapat pula memberikan reaksi negatif. Bentuk reaksi positif misalnya:

##### 1.1. Mobilisasi dan penambahan kegiatan

Rintangan yang dialami para karyawan menggugah rangsangan untuk memperbesar energi, akal, keuletan, kapasitas dan tenaga cadangan untuk menjebol rintangan

##### 1.2. Besinung atau menggugah ikhtiar dan memaksa seseorang untuk berfikir lebih jauh mengenai masalah yang sulit yang sedang dialaminya

- 1.3. Resignasi artinya tawakal dan pasrah diri pada Tuhan, menerima kesulitan hidup dengan sikap rasional dan sikap ilmiah, tetapi terus berusaha dan bekerja lebih tekun lagi
- 1.4. Kompensasi atau substitusi dari tujuan kegagalan karyawan pada satu bidang dialihkan ke bidang lain dan tidak menyerah pada keadaan
- 1.5. Sublimasi merupakan suatu usaha untuk mensubsitusikan atau menggantikan kecenderungan-kecenderungan yang egoistis, aspirasi-aspirasi sosial yang tidak sehat kepada tingkah laku yang lebih "civilized" lebih berbudaya dan dapat diterima oleh masyarakat.

Reaksi negatif dapat berbentuk reaksi yang tidak menguntungkan pribadi yang bersangkutan. Bentuk reaksi negatif lain:

#### 1.1. Pendesakan dan Konflik terdesak

Adalah usaha untuk menghilangkan dan menekan beberapa kebutuhan dan macam-macam emosi yang tidak menyenangkan ke alam ketidaksadaran atau di bawah sadar.

#### 1.2. Rasionalisasi dan pembenahan diri

Adalah usaha untuk menolong diri dengan menggunakan teknik pembenaran diri (self justification)

#### 1.3. Proyeksi

Usaha untuk melemparkan atau memproyeksikan sikap, pikiran dan harapan-harapan sendiri yang negatif pada orang lain.

#### 1.4. Sweet Orange Technique (teknik jeruk manis)

Teknik ini adalah berupa usaha memberikan atribut bagus dan menyenangkan pada kegagalan dan kelemahan sendiri

#### 1.5. Sour grape technique (teknik aggur asam)

Jika seorang pegawai tidak mampu mencapai obyek yang sangat mendongkol, memaki-maki obyek tadi, lalu menganggap obyek tersebut tidak bernilai bagi dirinya. Gejala-gejala frustrasi di lapangan kerja pada umumnya ialah:

- Suka menyiarkan fitnahan secara intensif
- Suka bertengkar dan menjadi marah
- Bersikap destruktif, mudah curiga dan cenderung dingin
- Absensisme yang tinggi
- Neurotis dan psikosomatis

### **E. Upaya Penanggulangan Masalah**

1. Mencari sumber penyebab timbulnya kemelut atau keresahan
2. Menghubungkan situasinya dengan kebutuhan-kebutuhan manusia dari para karyawan
3. Menginterpretasikan dengan pengertian-pengertian yang normal
4. Memerlihatkan totalitas dari struktur sosial perusahaan/ lembaga dengan melakukan konsentrasi terhadap managemennya.

5. Perbaiki lingkungan kerja yang memadai dan perubahan situasi kerja pada saat tertentu untuk menghilangkan kejenuhan
6. Menanamkan rasa memiliki (sense of belonging dan self responsibility) pada karyawan
7. Peningkatan motivasi kerja dan efisiensi kerja
8. Pemanfaatan biro konsultasi dan Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling bagi masalah yang bersifat psikologis dan seleksi karyawan

#### **H. Penutup**

Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan, tetapi bila karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan minat dan perasaan senang, gembira, nyaman maka hasil kerjanya tidak akan mencapai hasil yang memuaskan. Memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan/manager. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan itu yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya semakin banyak hal yang tidak sesuai dengan keinginan semakin rendah tingkat kepuasan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu bervariasi sesuai dengan perbedaan masing-masing individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kesempurnaan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

650.02  
HAS  
a1  
12

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ernest. J. Mc Cormich & Joseph Tifflin 1979, Industrial Psychology, Prentice. Hall of India Private Limited. New Delhi.
- Kartini, Kartono. 1985. Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. CV. Rajawali.
- Martiner R. Feinberg (Terjemahan Drs. Turman Sirait, Psikologi yang Efektif. 1981. PRAKASA SATTRIA UTAMA PT. Jakarta.
- Moh. AS'ad. 1981. Psikologi Indusktri. LIBERTY, Yogyakarta.
- Wasty Soemanto, 1983. Psikologi Pendidikan. PT. Bina Aksara. Malang.

1454 (K/96 - a. (2)

MILIK UPT KEPUSTAKAAN  
IKIP PADANG