**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEBAHAGIAAN PADA CHEF DI YOGYAKARTA**

**Riko Setiawan**

Fakultas Psikologi Mercubuana Yogyakarta

[Rikosetan690@gmail.com](mailto:Rikosetan690@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kebahagiaan chef di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebahagiaan chef di Yogyakarta. Subjek penelitian adalah chef di Yogyakarta berjumlah 60. Pengambilan subjek menggunakan random sampling dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Kebahagiaan dan Skala Persepsi Lingkungan Kerja Fisik. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS v.20.0. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0,538 (p < 0,000) yang berarti ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebahagiaan chef.

Kata kunci: kebahagiaan, lingkungan kerja fisik, persepsi.

*This study aims to determine the relationship between perceptions of the physical work environment and the happiness of chefs in Yogyakarta. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between perceptions of the physical work environment and the happiness of chefs in Yogyakarta. The research subjects were 60 chefs in Yogyakarta. Subjects were taken using random sampling with data collected using the Happiness Scale and the Perception Scale of the Physical Work Environment. Data were analyzed using product moment correlation with SPSS v.20.0 program. Based on the results of the study, a correlation coefficient of rxy = 0.538 (p <0.000) was obtained, which means that there is a positive relationship between the perception of the physical work environment and the happiness of the chef.*

*Key words: happiness, physical work environment, perception*.

# PENDAHULUAN

Kebahagiaan menjadi harapan dari setiap manusia yang menjadi tujuan hidup manusia. Pada dasarnya kebahagiaan adalah fitrah dari manusia. Manusia harus melakukan sesuatu untuk mencapai kebahagiaan yang ingin di capainya. Menurut Hurlock (2004) kebahagiaan merupakan gabungan dari adanya sikap menerima, kasih sayang dan pencapaian. Pencapaian adalah hasil yang telah di capai dari menjalani tugas yang di berikan (wulandari & widyastuti 2014). Manusia berusaha untuk mencapai kebahagiaan karena bahagia itu penting dalam menajalankan kehidupan sehari-hari, terutama dalam bekerja. Bekerja sendiri memiliki banyak sekali jenis nya. Manusia bekerja sesuai bidang keahliannya masing-masing, namun salah satu pekerjaan yang membutuhkan kebahagiaan adalah *chef.*

*Chef* sendiri memiliki arti seseorang yang memasak memasak secara profesional, bertugas memasak untuk mengolah suatu masakan dengan keahlian dan kreatifitas dalam memasak dan menyajikan hidangan masakan dengan cita rasa masakan yang berkualiatas. Profesi ini menggunakan dan menerapkan konsep pemberdayaan psikologis dalam aktivitas kerjanya adalah koki atau juru masak (*cook*) dan kepala koki *(chef).* Profesi ini mungkin awalnya tidak terlalu dilirik oleh kaum awam. Juru masak bahkan kadang tak terlalu dianggap penting. Namun seiring perkembangan waktu dan melihat banyak tumbuhnya restoran dan hotel yang menyajikan aneka ragam masakan dari berbagai negeri maupun hasil dari racikan sendiri, profesi ini memegang peranan yang penting untuk keberhasilan sebuah usaha kuliner maupun perhotelan (Nita, 2007). Sejak tahun 2011, perhatian terhadap profesi *chef* semakin terbuka. Banyak acara di televisi maupun di luar yang melibatkan *chef* di dalamnya. Ini menunjukkan profesi *chef* semakin dipandang di tengah-tengah masyarakat (Fidelia, 2012).

Dikutip dari CNN Indonesia.com tingkat kebahagiaan di tempat kerja mengungkapkan 33,4% responden yang merupakan generasi y dengan rentan usia 22-26 tahun, dan pengalaman bekerja 1-4 tahun menyatakan tidak bahagia di tempat kerja. Studi dilakukan pada bulan juni-juli 2016 kepada 27.000 responden. Sebanyak 6.000 responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dapat memperkaya pengalaman kerja.

Hal ini di perkuat dari hasil wawancara pada tanggal 12 januari 2020. Didapatkan gambaran bahwa chef merasa tidak puas dengan hasil kerjanya karena target tidak tercapai, selain itu jam kerja yang panjang membuat chef lelah dan tidak kosentrasi dalam memasak. Lelah membuat chef tidak bekerja dengan baik, kecelakan kecil seperti terkena peralatan dapur, jari teriris ketika memasak, dan ketelitian dalam memasak pun menurun. Keadaan ini membuat hasil dari pekerjaan chef kurang optimal, dan prodiktivitas menurun.

Kemudian MR.X, MS.A, dan MR.B menyatakan bahwa suhu udara yang tinggi, dapur kotor, suara bising, dan perlengkapan dapur tidak lengkap membuat subjek merasa tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Terdapat lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan. Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan (Maryanto, 2010).

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor seseorang bahagia dalam bekerja. Lingkungan tercipta dari persepsi dan rangsangan untuk memberikan nuansa mental psikologis yang berpengaruh pada perilaku dan suasana hati (Kaswan,2017). Setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda terhadap suatu hal walaupun berada didalam situasi yang sama. Apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, bila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan (Andriani, 2004).

Persepsi (*perception)* dalam arti yang sempit menurut Leavitt (1997) adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti yang luas persepsi didefinisikan sebagai pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (wulandari & widyastuti 2014). Sedarmayanti (2009) mendefinisikan persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar dimana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung akan mengakibatkan tidak efektif dalam bekerja. Dalam penelitian yang di lakukan oleh Wulandari & Widyastuti (2014) dengan judul penelitian “faktor - faktor kebahagiaan di tempat kerja” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Syafmarini (2016) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik adalah pandangan seseorang terhadap lingkungan kerjanya berupa tata letak peralatan kerja, temperature, dan lain sebagainya yang dapat membberikan kenyamanan baginya. Karyawan yang mempersepsikan lingkungan kerja fisik positif akan berpandangan bahwa partisi perlengkapan kerja mudah diakses, peralatan kerja memadai, sirkulasi udara yang baik menjadikan karyawan tidak mau meninggalkan tempat kerjanya dan dapat menurunkan tingkat burnout (Lee & Band, 2005).

Menurut Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) lingkungan kerja fisik yang tidak baik seperti cahaya yang terlalu terang maupun gelap, sirkulasi udara yang kurang sejuk, temperatur terlalu ekstrin, tidak adanya peredam suara bising, pewarnaan dinding yang tidak tepat, penataan peralatan kantor yang tidak sesuai partisi dan lain sebagainya berakibat pada persepsi karywan. Akibatnya, karyawan akan mempersepsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik yang dapat menurunkan kinerja dan produktifitas instansi (Budianto & Kartini, 2015).

**METODE**

Metode pengumpulan data berup skala. Skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pertanyaan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 2015b).

Skala model Likert subjek diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan harapan subjek memberikan kesesuaian atau ketidak sesuaian terhadap pernyataan yang ada (Azwar, 2017). Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yaitu : SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS ( Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Item-item dalam skala penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skor yang diberikan berkisar 4 (empat) sampai 1 (satu).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi product moment, korelasi antara persepsi lingkugan kerja fisik dengan kebahagiaan chef di Yogyakarta adalah (rxy) = 0,538 dengan p < 0,00 berarti ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebahagiaan chef di Yogyakarta, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,289 menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan memiliki kontribusi 28,9% terhadap lingkungan kerja fisik dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil kategorisasi kebahagiaan di atas dari 60 subjek 39 chef (65%) yang memiliki tingkat kebahagiaan tinggi, 21 chef (35%) yang memiliki tingkat kebahagiaan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat subjek dalam kategori tinggi dan sedang, tidak ada chef yang memiliki kebahagiaan rendah. Secara umum subjek penelitian ini memiliki kebahagiaan yang tinggi.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan positif antara hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kebahagiaan *chef* di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, dukungan penghargaan, dukungan informasi dan dukungan instrumental yang diberikan oleh lingkungan maka resilliensi remaja di panti asuhan akan cenderung meningkat. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka resiliensi akan cenderung menurun. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kebahagiaan chef memiliki sumbangan sebesar 28,9% terhadap kebahagiaan dengan demikian 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Restoran/Tempat Makan

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun pertimbangan kepada Restoran/Tempat makan dalam memberikan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan memperhatikan kebahagiaan kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan demi terwujudnya tujuan dari Restoran/Tempat makan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik memiliki sarana yang lengkap, dengan lengkapnya sarana prasarana akan meningkatkan prokdutifitas dan sasaran akan terpenuhi.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lebih dalam tentang berbagai hal yang terkait dengan kebahagiaan chef. , disarankan untuk memilih subjek penelitian dengan populasi yang lebih besar, agar hasil yang didapatkan bisa lebih komprehensif. Menyusun atau membuat skala dengan lebih mendalam mengenai kebahagiaan chef dan setiap aspeknya., sehingga akan mengungkap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini. Selain itu dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain selain persepsi lingkungan kerja fisik yang diperkirakan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kebahagiaan.

1. Bagi Chef

Emosi positif harus tetap di jaga oleh *chef* agar dapat memasak dengan baik dan kualitas makanan tetap terjaga. Emosi positif juga dapat menimbulkan perasaan senang dan chef akan lebih produktif.

**Kelemahan**

Kelemahan dalam penelitian ini adalah aitem penelitian tidak seimbang sehingga tidak bisa menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya.

**DAFTAR PUSAKA**

Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ahmad, M., & Mulyono. (2015). Faktor-Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kebahagiaan pada Lanjut Usia Suku Jawa di Klaten. Universitas Ahmad Dahlan.

Ameilia, A. K., & Agustin, H. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Anna, M. S., Tera, P. A., & Mufidah, I. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap Empati Terhadap Perilaku Prososial Pada Anak Sekolah Dasar. Universitas Negeri Semarang.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bagus, A., & Sudibia. (2019). Faktor-Faktor Penentuan Kebahagiaan Sesuai Dengan Kearifan Lokal Di Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Universitas Udayana.

Chandrasekar, K. (2011). *Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems.*

Cynthia, D. F. (2010). *Happiness at Work. International Journal of Management Reviews.*

Deviana, S. (2015). Tingkat Kebahagiaan (*Happiness*) Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. *Fakultas Ilmu Pendidikan* Universitas Negeri Yogyakarta.

Dhanifa, V.G., Rizky, B. N., & Handrix, C. H. (2017). Efektivitas Jurnal Kebahagiaan Dalam Meningkatkan *Self Esteem* Pada Anak Jalanan. Program Studi Psikologi Universitas Paramadina.

Diannisa, W. P., & Siswati. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT Dwi Prima Sentoso Mojokerto.

Febrian, D. R., Hemy, H. A. & Silvia, K. T. (2013). Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Perilaku Keselamatan Karyawan. Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Fildza, A., Musadieq, M., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya.

Hafid, M., & Uswatun, H. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. Fakultas Psikologi Universitas Darul’Ulum.

Harry, S., Victor, P. K., dan Regina, S. (2019). *The Relationship Between Happiness At Work With Kfc Employees Performance In Manado. Jurnal EmbaVol* 7 Hal 5773-5782.

Riris, L., Herlina. (2018). Analisis Dampak Kualitas Persahabatan Pada Peningkatan Kinerja Dan Kebahagiaan Di Ttempat Kerja Generasi Milenial. *Journal Of Communication Studies.*

Hiro, H. (2016). *A Model of Happiness in the Workplace. Kindai Management Review Waseda University.*

Ivan, P., dan Supriyadi. (2018). Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Motivasi Kerja pada Wiraniaga Ramayana Department Store Denpasar.

Lina, F. A., Reny, Y., dan Sowanya, A. P. (2017). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Lulu, N. S. (2018). Pengaruh Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya.

Misbahul, M., & Abdurrohim. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan “X” Semarang. Fakultas Psikologi Unissula Semarang.

Muskinul, F. (2015). Psikologi Kebahagiaan Manusia. *Jurnal Komunika Stain* Purwokerto.

Mustikawati, P. (2017). Relasi Kondisi Lingkungan Dengan Kebahagiaan Nelayan Tradisional Di Kelurahan Limbungan Kecamatn Rumbai Pesisir Kota Pekan Baru Provinsi Riau. Jurnal Universitas Riau.

Nur, R. L., & Erika S. K. (2020). Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online “Latihan Tiga Hal Baik”. *Jurnal Intervensi Psikologi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Phathara, W., Yazam, S., & Abdul, H. A. (2014). *A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. Published. Canadian Center of Science and Education.*

Rini, A. (2018). Hubungan Kepuasaan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Psikologi* Universitas Abdurrab.

Sealisa, C. S., Djamhur, H., & Hamidah, N. U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis MandiriIndustri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Psikologi* Universitas Brawijaya.

Siska, W., & Ami, W. (2014. Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. Jurnal psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). *Creativityand turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.

Yacinda, Djamhur, & Ika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Zulfahmi, S. D., Mukzam, D. M., & Ika, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya.

Agniya, K. (2016). 33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia. Artikel. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>. Diakses pada 12 september 2020.

Komang, S. P., Putu, I. R., & Nyoman, A. (2019). Strategi Chef De Partie Hot Kitchen Dalam Meningkatkan kualitas Makanan Di Discovery Kartika Plaza Hotel.

Ayu, W., & Indi, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional Semarang.