

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 menjalankan 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 berkualitas. 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).

Chef mempunyai banyak keahlian dan di bedakan menjadi yang pertama *saucier* atau *chef* yang bertugas sebagai membuat masakan yang berhubungan dengan cara menumis dan sauteed atau saus-saus. Kedua *fish chef* bertugas menyiapkan hidangan yang berkaitan dengan seafood atau ikan bersama dengan pelengkap. Tiga *roast chef* bertugas pada hidangan yang di kukus, barbekyu dan pelengkap. Empat *fry chef* bertugas sebagai pada hidangan yang di olah dengan cara di goreng. Lima *vegetable chef* bertugas untuk menyiapkan hidangan panas seperti sup, sayuran, ataupun pasta. lima roundsman bertugas menggantikan bagian mana yang membutuhkan chef. Enam *cold foods chef* di kategorikan sebagai *pantry chef*, bertugas untuk menyiapkan makanan dingin seperti salad, pates, dan hidangan dingin lainnya. Butcher bertugas pada station daging termasuk juga ikan. Tujuh *pastry chef* bertugas menyiapkan aneka deserts.

Chef adalah salah satu bagian dari dapur dari sebuah restoran atau rumah makan. *Chef* bertugas untuk membuat masakan untuk pelanggan. Tugas koki yang utama adalah memasak dan mengolah bahan makanan, adapun tugas lainnya, yakni: merencanakan menu masakan, menyiapkan bumbu dan bahan

olahan makanan (sayur, daging, udang, ayam, dan lain-lain) untuk dimasak. Memeriksa kualitas makanan, menimbang, mengukur, dan mencampur bahan atau ramuan menurut resep, mengatur suhu kompor, tempat pemanggangan atau perlengkapan masak lainnya, mengoperasikan penggunaan perlengkapan masak dengan volume besar dan banyak seperti tempat pemanggangan, tempat penggorengan, tempat pembakaran, alat-alat yang digunakan untuk memasak (wajan, panci, sodet, pisau, talenan, dan lain-lain), memeriksa dan membersihkan dapur dan perlengkapan hal-hal ini tentunya disesuaikan menurut standar yang telah ditetapkan (Bejana, 2011).

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 konsentrasi dalam memasak. Lelah membuat chef tidak bekerja dengan baik, kecelakaan 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 produktivitas 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, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa subjek mengalami masalah dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja fisik. Masalah ini membuat chef terhambat dalam melakukan pekerjaannya dan menimbulkan emosi negatif. Emosi negatif ini membuat chef tidak bahagia karena kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005).

Kebahagiaan chef saat bekerja dapat meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Pryce dan Jones ,2010).

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). Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita (Ruvendi, 2005). Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Munandar, 2001). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif (Alhempri, 2012). Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi (Kesari, 2012).

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 memberikan 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 karyawan. Akibatnya, karyawan akan mempersepsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik yang dapat menurunkan kinerja dan produktifitas instansi (Budianto & Kartini, 2015). Sejalan dengan *robbins* (2006), para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Jadi lingkungan kerja yang mendukung dengan adanya pemenuhan fasilitas, lingkungan yang nyaman, akan menimbulkan emosi

positif, perasaan senang, produktifitas meningkat, hasil kerja yang memuaskan dan membuat karyawan bahagia dalam bekerja. Dari masalah diatas peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kebahagiaan di tempat kerja pada chef di yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kebahagiaan *chef* di jogja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat berguna bagi pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang meliputi 2 (dua) hal, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi pelaku bisnis di bidang kuliner untuk lebih memahami persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan, sehingga pelaku usaha dapat menumbuhkan bahkan meningkatkan kebahagiaan melalui peran yang diberikan dari persepsi lingkungan kerja fisik.