Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan selalu membutuhkan keterlibatan manusia. Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu bagi tercapainya keberhasilan suatu sistem usaha. Keberhasilan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa ada dukungan dan peran aktif dari manusia yang terlibat dalam sistem usaha tersebut. Manusia sebagai tenaga kerja memegang peran sentral dan utama dalam suatu sistem usaha. Hal tersebut dikarenakan manusia sarat dengan potensi yang siap dimunculkan sebagai kinerja yang memiliki kontribusi terhadap pengembangan sistem usaha. Kekuatan manusia sebagai pelaku usaha terletak pada kecakapan dan keahlian yang tersimpan di dalam diri manusia tersebut (Hartanto, 1996, h.4).

Dewasa ini sumber daya manusia yang tersedia di Indonesia semakin meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun. Menurut data Biro Pusat Statistik dalam kurun waktu sepuluh tahun ini, di Jawa Tengah terjadi kenaikan angkatan kerja sebesar 18,9%. Keadaan ini membuat masalah ketenagakerjaan di Indonesia semakin bertambah rumit. Banyak kesulitan yang menghadang dunia industri dan bisnis Indonesia, terutama dalam hal ketenagakerjaan. Bidang ke-

Perpustakaan Unika

tenagakerjaan yang melibatkan unsur manusia, seringkali menduduki tingkat teratas dari banyaknya permasalahan yang terjadi dalam lingkungan industri. Masalah yang dihadapi tidak hanya meliputi banyaknya barisan pengangguran, akan tetapi ketenagakerjaan di Indonesia juga menghadapi rendahnya kualitas kerja pekerja. Walaupun Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah, tetapi kualitas dan kemantapan kekaryaan pekerja pada bidang keahlian dan keterampilan khusus di industri manufaktur, masih cenderung lemah. Hal ini kurang menguntungkan bagi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Dari sudut mutu kerja dan kesungguhan untuk menghasilkan produk yang baik, Indonesia masih kalah dibandingkan dengan Jepang dan Korea (Kristanto, 1994, h.62).

Pada masa sekarang ini, dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat, tuntutan untuk bekerja menghasilkan produk berkualitas telah menjadi realita yang tak dapat ditawar-tawar lagi. Adanya persaingan tersebut, maka perusahaan harus dapat mengorientasikan pertumbuhan usahanya atas dasar kemampuan yang dimiliki semua individu yang terlibat di dalamnya. Produktivitas tinggipun semakin menjadi tuntutan. Hal ini membuat setiap tenaga kerja yang ada, harus mampu bersaing dalam peningkatan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan yaitu keuntungan usaha. Diharapkan dengan tingginya prestasi

Perpustakaan Unika

kerja pada pekerja, tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Dengan semakin majunya ilmu pengetahuan dan bertambahnya peralatan baru, perusahaan semakin membutuhkan pekerja yang potensial dan yang mampu mengikuti semua perkembangan yang ada, sehingga perubahan yang terjadi dengan cepat, tidak menimbulkan stres pada pekerja yang akhirnya dapat menurunkan prestasi kerja (As'ad, 1987, h.1 dan Hartanto, 1996, h.4).

Kenyataan yang terjadi adalah belum semua pekerja memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Hambatan yang terjadi dalam perusahaan sedikit banyak ditimbulkan oleh sikap pekerja yang kurang memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya, sehingga kualitas kerja yang dihasilkannyapun rendah. Kualitas kerja yang rendah, akan mengakibatkan rendahnya prestasi kerja. Kualitas kerja di Indonesia yang demikian tersebut kurang menguntungkan bagi pertumbuhan dan kemajuan usaha. Berbeda dengan yang didapati di Korea. Pekerja di Korea memiliki semangat yang tinggi dan semangat ini mendorong para pekerja untuk bekerja melebihi apa yang menjadi imbalannya. Akan merupakan penghargaan bagi pekerja Korea, jika dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal dan selain itu, pekerja juga memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut mempengaruhi tingginya prestasi kerja (Kristanto, 1994, h.75).

Prestasi pekerja yang rendah, berhubungan dengan ma-

Perpustakaan Unika

salah efektivitas dan efisiensi kerja perusahaan, karena rendahnya prestasi kerja dapat menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bagi pekerja sendiri, prestasi kerja yang rendah mengakibatkan pekerja tidak atau kurang mendapatkan fasilitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya, antara lain promosi jabatan atau kenaikan gaji. Selain itu, bagi masyarakat, dalam hal ini konsumen, tentu tidak dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari perusahaan yang bersangkutan (Anderson, 1993, h.13).

Kesenjangan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang terjadi, disebabkan oleh banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tinggi rendahnya prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain meliputi bakat, inteligensi, pendidikan, minat, usia, masa kerja, jenis kelamin, motivasi dan persepsi terhadap tugas. Faktor eksternal meliputi kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, disain pekerjaan, lingkungan (kondisi) fisik kerja, peralatan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kerjasama dengan rekan kerja, pengawasan dan latihan (As'ad, 1991, h.2; Byars dan Rue, 1984, h.311). Setiap pekerja cenderung memiliki perbedaan prestasi kerja meskipun bekerja di tempat yang sama. Perbedaan prestasi kerja tersebut disebabkan pekerja membawa ke tempat kerja segala pertidaksamaan fisik dan mental, nilai-nilai individu dan problem pribadinya (Winardi, 1983, h.304). Dari sekian

Perpustakaan Unika

banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, peneliti tertarik untuk mengkaitkan antara persepsi terhadap kerja dengan prestasi kerja pekerja. Ada dua alasan yang mendasari pentingnya persepsi terhadap kerja dengan prestasi kerja. Pertama, adanya perbedaan individu yang satu dengan individu yang lain, sehingga dalam memandang atau mempersepsikan sesuatu juga akan berbeda. Kedua, persepsi individu terhadap sesuatu, akan berpengaruh pada bentuk perilaku yang muncul.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Garland dan Meyer (1988, h.411) diketahui bahwa persepsi individu mempengaruhi proses pencapaian tujuan. Persepsi individu terhadap tugas yang dilakukannya mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, yang kemudian akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Pekerja yang mempersepsikan kerja sebagai hal yang positif akan memperlihatkan produktivitas yang tinggi dibandingkan pekerja yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, karena pekerja lebih giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Padman, 1993, h.25). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Gibson dkk (1989, h.58) bahwa prestasi pekerja dapat ditentukan oleh persepsi terhadap kerja yang dimiliki pekerja tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita di bagian produksi. Dipilih pekerja wanita, disebabkan pada masa ini terjadi kenaikan partisipasi wanita dalam

Perpustakaan Unika

angkatan kerja yaitu sebesar 3,43%. Dari banyaknya tenaga kerja wanita yang ada, belum dapat terpakai secara efektif, karena didapati berbagai kendala antara lain proteksi yang berlebihan, sosial budaya, persepsi masyarakat bahwa tidak seharusnya wanita bekerja di luar rumah dan adanya pandangan bahwa kebebasan gerak yang dimiliki wanita tak sama dengan pria (Suara Merdeka, 26 Mei 1995).

Perkembangan teknologi yang semakin maju, memberi peningkatan status wanita. Porsi wanita tak hanya di seputar rumah tangga, tetapi juga di masyarakat. Kehadiran wanita sebagai salah satu potensi untuk meningkatkan pembangunan, dirasa sudah mendesak. Wanita memiliki kesempatan yang lebih terbuka untuk berkarya di segala bidang. Suatu kenyataan, saat ini banyak industri yang memakai tenaga kerja wanita antara lain industri farmasi, tekstil dan pembuatan pakaian jadi (Kadarwati, 1994, h.77).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap kerja dengan prestasi kerja pada pekerja wanita. Peneliti menganggap bahwa ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kerja dengan prestasi kerja pada pekerja wanita khususnya, perlu diuji. Ada tiga alasan yang mendasarinya. Pertama, peneliti berminat dengan permasalahan ini, karena sesuai ilmu psikologi dan kemampuan peneliti. Kedua, sejauh ini banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya kaitan persepsi terhadap kerja

Perpustakaan Unika

dengan prestasi kerja. Ketiga, dengan terbukanya kesempatan kerja, bukan berarti wanita tak mengalami konflik. Epstein (Usahawan Indonesia, Februari 1993) mengatakan bahwa penerimaan terhadap wanita belum memuaskan. Hal ini terbukti dengan masih adanya anggapan masyarakat yang menuntut wanita berbuat sesuai dengan kodratnya, sehingga membuat wanita menganggap dirinya tak memiliki peluang untuk maju, enggan mempersiapkan karier dan berprestasi dalam kerja. Pandangan tersebut kontras dengan aturan perusahaan yang menuntut pekerja untuk aktif dan berprestasi setinggi mungkin dalam bekerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (1995, h.70) ditemukan bahwa ada hubungan antara konflik peran dengan prestasi kerja pada wanita karir. Wanita karir dihadapkan pada suatu dilema yang menuntutnya berperan ganda. Wanita ingin berprestasi setinggi mungkin, tetapi di salah satu sisi, wanita berhadapan dengan norma tradisional yang mengharuskan berperilaku sesuai dengan kodrat yang ada.

Oleh karena motivasi yang dimiliki pekerja dalam bekerja juga berpengaruh terhadap perolehan prestasi kerja, maka penulis mengangkat faktor tersebut sebagai variabel sertaan.

Perpustakaan Unika

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kerja dengan prestasi kerja pada pekerja wanita.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat ditarik manfaatnya, baik secara praktis atau teoritis.

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan sumbangan dalam ilmu psikologi industri, terutama dalam peningkatan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi pengusaha tentang pentingnya persepsi terhadap kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja, agar pengusaha dapat menciptakan kondisi yang menimbulkan pengalaman yang menyenangkan bagi para pekerja, ketika bekerja dalam perusahaan, sehingga pekerja memiliki persepsi terhadap kerja yang positif dan dengan demikian prestasi kerjanya akan tinggi.