

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi pada dasarnya terdiri dari kelompok manusia. Terjadinya perusahaan adalah untuk kepentingan manusia, selanjutnya dipimpin oleh manusia. Perusahaan tergantung pada tenaga kerja manusia, oleh karena itu tenaga kerja merupakan sumber terpenting bagi perusahaan dan mempengaruhi tingkahlaku perusahaan sebagai kekuatan yang penting. Memang dalam era pembangunan sekarang ini dimana bidang industri mengalami kemajuan pesat, tuntutan adanya kualitas tenaga kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam kerja. Dalam kehidupan suatu organisasi, perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu memberikan aspirasi kepada para karyawannya sehingga memotivasi mereka untuk dapat berprestasi dengan baik, karena pada dasarnya setiap individu mempunyai tujuan dalam hidupnya, hasrat dan keinginan untuk mandiri dan mengembangkan diri.

Adanya kesadaran akan pentingnya kerja beserta faktor-faktornya yang berpengaruh sebagai pelaksana kerja dan sebagai sumber daya, mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik

yang memungkinkan dan mendukung tercapainya prestasi kerja yang baik pula.

Prestasi kerja merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, maka dituntut adanya karyawan yang dapat diandalkan yang mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan penghargaan sebagai imbalan dari energi yang telah diberikan karyawan tersebut yang dimanifestasikan berupa upah yang berwujud uang. Upah ini sebagai indikator gerak maju, penghargaan dan status. Hal itu juga merupakan ukuran keadilan, yang menceritakan kepada kita apakah perlakuan kita terhadap orang-orang lain dan prestasi kerja kita sendiri adalah betul dan tepat (Leavitt, 1986, h.205).

Dalam kehidupannya manusia selalu melakukan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas itu adalah kerja. Kerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati manusia bersangkutan (As'ad, 1987, h.46). Dalam penelitian ini mengartikan kerja sebagai seluruh tanggung jawab dan kewajiban yang ditugaskan kepada seorang karyawan (Armstrong & Murlis, 1983, h.6). Akan tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja. Menurut Frans Von Magnis (dikutip dalam Anoraga, 1992, h.11) kerja adalah kegiatan yang direncanakan dan memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang. Menurut pengamatan psikologi

kerja adalah aktivitas kehidupan manusia dan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia (Anoraga, 1992, h.14).

Berbicara mengenai kerja tidak terlepas dari prestasi kerja. Karena itu untuk merangsang suatu prestasi kerja yang diinginkan dalam bentuk hasil kerja yang baik perlulah ditunjang oleh faktor-faktor antara lain pemberian upah yang baik dengan jenis pekerjaan yang aman secara ekonomis. Maksud dari kata aman secara ekonomis disini adalah karyawan merasa aman bahwa perusahaan tempat ia bekerja berusaha untuk menstabilkan pekerjaan dalam arti memberi keamanan kerja yang tinggi dan menghindari pemberhentian karyawan, karena adanya rasa takut akan diberhentikan saja bisa mendorong para karyawan untuk membatasi hasil produksinya. Bila suatu perusahaan menciptakan budaya yang membuat para karyawan merasa prestasi kerjanya dihargai maka karyawan membalas perhatian tersebut dengan keluwesan dan prestasi kerja yang baik (Miller, 1987, h.65). Memang dengan adanya pujian dan pengakuan terhadap kerja, karyawan akan memberikan nilai tinggi terhadap prestasi kerjanya (Tiara, No.119, 4 - 17 Desember 1994, h.4). Ini sesuai dengan apa yang diharapkan dengan kerja itu sendiri yaitu baik bagi pria maupun wanita adalah untuk mencari uang, karena uang merupakan kebutuhan pokok. Jadi nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab terkuat mengapa seseorang

bekerja. Melalui kerja kita memperoleh uang dan uang tersebut dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan (Anoraga, 1992, h.19).

Dr. May Smith (dikutip dalam Anoraga, 1992, h.13) menyebutkan tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Dengan demikian bekerja berarti menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup. Jadi hanya kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomi sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja. Mereka yang melakukan kegiatan-kegiatan tanpa mendapatkan imbalan apapun tidak dapat dikatakan sebagai kerja.

Kerja sering dikaitkan dengan upah, ini disebabkan karena upah memberikan lebih dari suatu cara untuk memuaskan kebutuhan fisik, ia memberikan pengakuan dan rasa berprestasi. Dengan adanya ketidakadilan dalam upah merupakan salah satu sumber perselisihan dan semangat kerja yang rendah yang paling berbahaya dalam suatu perusahaan. Disamping itu pula karena upah penting bagi kebanyakan orang, maka soal imbalan ini mengandung kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi mereka. Dengan perkataan lain, individu berharap akan memperoleh sesuatu kalau mereka berperilaku. Begitu pula dalam hal ini, orang yang bekerja dengan tingkat-tingkat prestasi baik berharap menghasilkan akibat (upah) yang baik pula. Dalam hal ini Taylor (dikutip dalam Stoner dan Sirait,

1993, h.37) menyarankan kepada pemilik perusahaan untuk membayar pekerja yang produktif lebih tinggi daripada pekerja lainnya. Prestasi kerja pada karyawan akan baik bahkan makin meningkat bila upah diterapkan dengan lebih bijaksana. Salah satu fakta kehidupan organisasi yang sangat menonjol adalah bahwa kita semuanya mengejar imbalan. Dari imbalan tersebut akan menimbulkan prestasi kerja individu. Hubungan itu adalah suatu fungsi hubungan kontingen antara prestasi dan penguatan (Windrojo, 1987, h.61).

Prestasi kerja memang merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuannya secara lebih efektif. Rendahnya prestasi kerja merupakan pemborosan ekonomi bagi perusahaan, sebab perusahaan tetap berkewajiban membayar karyawannya, sekalipun mereka kurang produktif.

Fakta yang ada sekarang, belum semua karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan di atas, karena memang dalam kenyataannya upah ini tidak selalu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja . Masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya memberikan tenaga dan kemampuan terbaik di tempat kerja (Tiara No. 127, 26 Maret- 8 April 1995, h.4). Keadaan ini disebabkan karena tidak selamanya uang menjadi motif primer bagi pekerja (Kartono, 1994, h.128). Banyak

penyebab mengapa prestasi kerja rendah, antara lain tidak ada penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, pemberian upah yang minim, kondisi tempat kerja yang tidak menyenangkan, kurangnya fasilitas, atau memang motivasi dan minat kerjanya rendah. Hal ini tentu saja berpengaruh negatif pada produktivitas hasil kerja bagi perusahaan. Soedjito (dikutip dalam Rasimin, 1989, h.2) menyebutkan bahwa rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia disebabkan karena kemiskinan, bukan karena mental masyarakat. Sedangkan Florus (dikutip dalam Rasimin, 1989, h.2) menyebutkan rendahnya produktivitas karena nilai kerja belum dihayati secara utuh bahkan kerja keras sering dipandang sebagai suatu penderitaan.

Mc.Cornick dan Tiffin (1979, h.122) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, yaitu : (a) Faktor Individual, meliputi sifat fisik, kepribadian, minat / motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, (b) Faktor Situasional, meliputi fisik pekerjaan dan faktor sosial organisasi. Faktor fisik pekerjaan adalah metoda kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyinaran, kebisingan, temperatur maupun ventilasi. Sedangkan faktor sosial organisasi adalah kebijaksanaan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah kerja dan lingkungan sosial.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, peneliti tertarik untuk mengkaitkan antara persepsi terhadap upah kerja dengan prestasi kerja. Hal ini didasarkan atas beberapa alasan. Alasan-alasan tersebut adalah : peneliti merasa lebih tertarik dengan permasalahan tersebut karena sesuai dengan disiplin ilmu psikologi dan sesuai dengan kemampuan peneliti. Dalam masalah persepsi, dipelajari pikiran manusia, yaitu cara manusia mempersepsi dan mengingat dan bagaimana hal ini mempengaruhi tingkah laku manusia. Berarti ini berkaitan dengan kognisi manusia. Masalah mengenai prestasi kerja, dipelajari bagaimana tingkah laku manusia dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan kognisi dan konasi manusia. Alasan yang kedua adalah karena masalah upah ini sangat sensitif dan berarti dikalangan para pekerja, apalagi yang prestasi kerjanya baik. Alasan ketiga adalah seperti diketahui peran persepsi pada tiap-tiap individu sangatlah subjektif, dengan demikian maka hasil persepsinya terhadap upah akan bervariasi. Adanya persepsi karyawan yang bervariasi terhadap upah inilah yang ingin peneliti lihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang lalu yang dilakukan di Ampel-Boyolali oleh oleh Tri Hartiningsih dari Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, yang meneliti mengenai " Pengaruh Persepsi Upah, Persepsi Pemenuhan Kebutuhan

Sosial dan Persepsi Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Perusahaan Abon dan Dendeng Cap Anggur di Ampel - Boyolali." Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Saturation Sampling (besar sampel sama dengan populasi), sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah dengan teknik statistik Regresi Parsial dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah bahwa persepsi upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, persepsi pemenuhan kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan persepsi kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi terbukti persepsi atas upah, persepsi atas pemenuhan kebutuhan sosial dan persepsi atas kondisi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian yang akan penulis teliti dengan penelitian sebelumnya, yaitu dalam penelitian ini ingin diketahui hubungan antara persepsi terhadap upah kerja dan prestasi kerja dengan usia sebagai variabel sertaannya. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya tersebut mencari pengaruh persepsi upah, persepsi pemenuhan kebutuhan sosial dan persepsi kondisi kerja tenaga kerja terhadap produktivitas. Jadi di sini terdapat perbedaan pada variabel tergantungnya (Y), dan variabel sertaannya. Pada penelitian ini usia sebagai

variabel sertaannya, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Hartiningsih tidak terdapat variabel sertaannya.

Menghadapi kondisi semacam ini iklim untuk membantu, seperti psikologi menjadi sangat relevan. Dalam hal ini psikologi industri yang mulai diterapkan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan sistem kerja. Jelaslah bahwa psikologi industri dapat berperan besar dalam pembangunan di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Karena itu Psikologi Industri tidak dapat dielakkan menghadapi tantangan dalam peranan membantu permasalahan yang ada.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh persepsi terhadap upah berpengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Apabila dalam penelitian ini memang terbukti bahwa persepsi terhadap upah kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, maka manfaat yang diperoleh adalah :

1. Secara Praktis, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dan pemberian masukan

bagi perusahaan supaya lebih memperhatikan masalah upah dan lebih bijaksana dalam menetapkan masalah upah yang dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawannya sehingga produktivitasnya tinggi.

2. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dalam mengadakan prediksi terhadap tingkahlaku sistem kerja dengan memperhatikan sebab-sebab timbulnya setiap peristiwa untuk kemudian lebih mampu mengendalikan.

