

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam hidupnya pasti ingin bahagia, tidak ada manusia normal manapun yang ingin hidup untuk menderita dan sengsara. Oleh karena itu dalam menjalani kehidupannya manusia selalu berusaha mencapai suatu kebahagiaan dan kesejahteraan. Berbagai cara dilakukan manusia untuk mencapai kebahagiaan. Kebahagiaan sifatnya batiniah sedangkan kesejahteraan lebih bersifat lahiriah, keseimbangan antara keduanya merupakan hal yang didambakan setiap umat manusia di dunia ini. Untuk mencapainya tentu tidak dengan berpangku tangan dan menunggu segalanya jatuh begitu saja dari langit, akan tetapi diperlukan suatu usaha, suatu semangat yang memotivasi keberadaan manusia sehingga dapat menggapai cita-cita dan harapannya. Dalam realita kehidupan ini, dapatlah kita saksikan bahwa usaha untuk mencapai kesejahteraan khususnya, tidak selamanya dilakukan dengan jalan yang dibenarkan oleh ajaran agama, baik yang secara terang-terangan seperti mencuri, mencopet, merampok, membajak alat transportasi dan sebagainya, ada juga yang secara tersamar atau istilahnya penjahat berdasi yaitu koruptor, mafia dan sebagainya. Tindakan diatas harus diakui sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, walaupun itu merugikan orang banyak bahkan membuat suatu penderitaan dan kesengsaraan orang lain. Terlepas dari itu semua, ada juga manusia-manusia yang berusaha mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dengan bekerja secara benar dan tidak menyalahi peraturan yang ada. Morse, dkk (dalam

Blum, 1958, h.124) mengatakan bahwa kerja mempunyai fungsi ganda, disamping mendatangkan uang yang cukup untuk kepentingan diri sendiri dan keluarganya, juga berhubungan dengan kedudukan seseorang dalam masyarakat. Seseorang yang seharusnya sudah bekerja akan tetapi belum bekerja, tentu akan merasa bersalah, malu, tidak berguna dan sebagainya karena biaya hidup yang seharusnya ditanggung individu yang bersangkutan masih ditanggung oleh orang tua, saudara, atau orang lain. Jadi secara tidak langsung kerja merupakan perwujudan dari eksistensi manusia. Dengan bekerja manusia merasa ada, dengan bekerja manusia merasa mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dengan bekerja manusia menjadi berguna dan dibutuhkan oleh orang lain atau organisasi lain melalui hasil dari kerjanya. Dalam bekerja seseorang akan menghasilkan suatu barang atau jasa yang kemudian digunakan oleh orang lain atau orang banyak. Barang atau jasa itu akan memuaskan perusahaan dimana karyawan bekerja apabila dikerjakan dengan segenap kemampuan dan usaha yang baik dari karyawan. Dari perusahaan sendiri diharapkan juga mendukung kemampuan atau potensi yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang harus ditangani secara baik dan sungguh-sungguh sehingga tidak menghambat perkembangan industri dan organisasi. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dari sumber daya manusia yaitu sikap kerja, persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, motivasi kerja, pola kepemimpinan dan sebagainya (Byars dan Roe, 1984, h.3). Hasil kerja yang baik dari karyawan akan diimbangi dengan imbalan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang dilakukan. Hasil yang dicapai manusia sehubungan dengan usaha dan kemampuannya disebut penampilan kerja (Walker, 1980,h.200). Usaha-usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada

penampilan kerjanya seperti sikap dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja, partisipasi karyawan dalam pekerjaannya, juga kualitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat dilihat dari hasil yang dicapai karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh Burrack (1988, h.132) yang berpendapat bahwa penampilan kerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai karyawan pada waktu bekerja. Penampilan kerja secara langsung ataupun tidak langsung berhubungan dengan efisiensi kerja maupun efektivitas organisasi yang dikaitkan pula dengan masalah manusia dalam bekerja.

Permasalahan manusia dalam bekerja bisa berasal dari dalam diri manusia sendiri seperti : kepribadian, motivasi, minat, bakat dan persepsi, dan juga dari luar diri manusia menyangkut masalah sosialisasi, struktur organisasi, situasi kerja, sarana dan prasarana kerja , dan sebagainya. Kesemuanya itu sangatlah tergantung pada masing-masing individu dalam menerjemahkannya dilingkungan kerjanya.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang mempunyai penampilan kerja yang baik, karena mereka merupakan orang-orang yang dapat diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu diajak bekerja sama dengan baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja dan jarang absen, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan dan ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena adanya rasa memiliki. Akan tetapi pada

kenyataannya tidak semua karyawan mampu berpotensi seperti yang disebutkan diatas. Manusia dengan sumber daya yang dimilikinya mempunyai ketebatasan-keterbatasan yang pada gilirannya dapat memperburuk penampilan kerjanya. Karyawan yang tidak mampu mengejar target kerja yang diberikan perusahaan karena berbagai alasan yang ada yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Karyawan yang tidak mampu efisien terhadap waktu dan biaya dalam perusahaan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan yang bersangkutan, begitu juga dengan karyawan yang tidak mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menghambat rantai kerja diperusahaan. Kesemuanya itu akan membuat penampilan kerja menjadi rendah dan merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi suatu perusahaan yang sedang berjalan dan mengupayakan perkembangan dan kemajuan. Oleh sebab itu hal-hal diatas perlu dievaluasi kemudian dicari akar permasalahan yang dapat menjadi penyebab tidak efektifnya operasi atau pelaksanaan perusahaan yang bersangkutan. Yang perlu dievaluasi meliputi berbagai hal antara lain adalah pemberian fasilitas perusahaan terhadap karyawan, struktur organisasi, pola kepemimpinan, suasana kerja, komunikasi, jam kerja dan sebagainya. Hal tersebut merupakan elemen-elemen lingkungan organisasi yang kemudian disebut iklim organisasi. Yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah sesuatu yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya, dan dapat merupakan varians yang spesifik dari suatu organisasi (Drexler, dalam Trisni, 1997, h. 45). Dengan demikian iklim organisasi antara perusahaan satu dengan yang lain berbeda-beda dan masing-masing memiliki kekhasan dan keunikan sehingga diperlukan suatu penyesuaian ketika seseorang memasuki suatu organisasi.

Sebelum karyawan memunculkan sikap atau perilaku terhadap pekerjaannya maka akan didahului oleh persepsi mereka terhadap iklim organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Persepsi menurut pengertiannya adalah proses kognitif yang dialami setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, penciuman dan penghayatan perasaan. Dalam dunia industri obyek persepsi yang penting adalah masalah iklim organisasi (Kartono, 1981, h. 68). Artinya bila masalah iklim organisasi tidak diciptakan atau dikondisikan dengan baik akan mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku karyawan yang bekerja. Iklim organisasi yang tidak menunjang kerja karyawan seperti struktur kerja yang tidak jelas, kerjasama antar karyawan yang kurang, tidak ada pengertian dari pimpinan, tersendatnya saluran komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang pada gilirannya akan menghambat kreativitas dan progresivitas dari karyawan, dan karyawan enggan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tagiuri dan Litwin (dalam Trisni, 1997, h. 45) menyatakan bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi reaksi-reaksi anggota-anggotanya terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan mempengaruhi tingkah laku anggota-anggotanya dalam bekerja. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila ditunjang oleh perusahaan dalam pemberian fasilitas-fasilitas pendukung sehingga dapat bekerja dengan maksimal, selain itu karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila perusahaan mampu menciptakan suasana atau iklim yang mendukung kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Burrack (1988, H. 247) yang menegaskan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi yang baik akan meningkatkan efektifitas yang efisiensi kerja dan mendukung keberhasilan manajer untuk mencapai tujuan

perusahaan. Dengan kata lain apabila karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap iklim organisasi maka ia cenderung bereaksi dan bertindak laku positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu pula sebaliknya apabila karyawan mempunyai persepsi yang negatif terhadap iklim organisasi suatu perusahaan maka ia akan berperilaku sejalan dengan yang dipersepsikannya.

Dari keterangan diatas maka muncullah suatu pertanyaan yaitu apakah persepsi karyawan terhadap iklim organisasi mempengaruhi penampilan kerja karyawan ?

B. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui secara empirik sejauh mana pengaruh persepsi karyawan mengenai iklim organisasi terhadap penampilan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini meliputi dua hal yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dengan penampilan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan terutama hal-hal yang menyangkut kondisi dan situasi perusahaan yang dapat mempengaruhi penampilan kerja karyawannya.