

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Pesatnya kemajuan di bidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan agar bisa berkembang. Berkembangnya atau majunya suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari teknologi mesin saja, terlebih dari itu faktor manusianya memegang peranan penting. Bagaimanapun sempurnanya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijaksanaan, dan teknologi yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor yang menggerakannya.

Karyawan sebagai manusia yang utuh, mempunyai faktor-faktor yang menentukan tingkah lakunya dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus terpenuhi dan merupakan faktor penting yang mendorong manusia untuk bekerja. Bekerja berarti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia. Gilmer (dalam As'ad, 1991, h.47) mengatakan bahwa kerja merupakan proses fisik maupun psikologis manusia untuk mencapai tujuannya. Dengan bekerja diharapkan kebutuhan manusia tersebut akan terpenuhi, baik secara psikis maupun fisik. Dilihat dari pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi, maka manusia tidak dapat diperlakukan dengan seenaknya sama seperti faktor produksi yang mempunyai sifat berbeda dengan lainnya.

Setiap perusahaan menginginkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya, seperti menghasilkan suatu barang atau jasa, tidak adanya absensi yang tinggi dan lain sebagainya. Dengan produktivitas kerja, diharapkan para karyawan lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, produktivitas kerja belum disertai dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari manusia itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja. Misalnya, ada perusahaan yang kurang memperhatikan masalah kesejahteraan karyawan dimana karyawan itu bekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Situasi ini mengakibatkan perusahaan mempunyai peluang untuk berlaku sewenang-wenang terhadap karyawannya. Perusahaan hanya mau mendapatkan hasil sebesar mungkin tanpa memberikan imbalan yang sepadan.

Perusahaan yang memandang manusia semata-mata sebagai faktor produksi saja tanpa memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraannya, akan merugikan perusahaan itu sendiri, juga pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karena rasa ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi dan kerugian-kerugian lain yang akan mempengaruhi efektivitas perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi sekaligus sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan, faktor yang merupakan sumber data yang ada di dalam suatu perusahaan terdiri dari : tanah, gedung, mesin, peralatan produksi serta sumber daya manusia, yang dalam suatu perusahaan disebut tenaga kerja atau karyawan yaitu individu atau kelompok fungsional yang mempunyai tugas penting dalam suatu proses produksi. Hal tersebut didukung oleh pendapat Allen (dikutip As'ad, 1991, h.103) yang menyatakan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Unsur manusia bagaimanapun juga tetap memegang peranan yang penting bagi kehidupan sebuah industri dan tidak dapat digantikan oleh alat-alat lain.

Sikap kerja merupakan faktor yang penting dan ikut berperan dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan, disamping faktor lainnya. Menurut Harris (Andijanto, 1996, h.16) sikap kerja merupakan kecenderungan perilaku yang akan dimunculkan seorang karyawan dalam bekerja. Sikap kerja ini mencakup identitas kerja, persepsi terhadap kerja, harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penilaian terhadap kerja dan kondisi kerja yang ada dan motivasi yang timbul untuk melakukan pekerjaan, sedangkan menurut Herzberg (Andijanto, 1996, h.3) sikap kerja meliputi berbagai faktor, yaitu faktor sikap terhadap jenis kerja yang dilakukan, sikap kerja terhadap lingkungan kerja, sikap terhadap kepemimpinan dan sebagainya. Faktor sikap kerja ini pada dasarnya merupakan persoalan individu dalam kiprahnya pada dunia industri dan organisasi seseorang secara langsung

maupun tidak langsung berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas kerja dari sebuah organisasi.

Sikap kerja yang positif sangat diharapkan oleh pihak perusahaan, karena sikap kerja yang positif akan menentukan proses produksi yang lebih tinggi, menjadikan nama baik perusahaan dan keuntungan-keuntungan lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja di perusahaan. Sikap kerja yang ditunjukkan karyawan akan mendapatkan penilaian tersendiri oleh pihak menejer. Selain itu sikap kerja yang baik, seorang pekerja akan memperoleh perhatian dari pihak perusahaan, baik dalam kesejahteraannya maupun lingkungan kerja, sehingga peluang untuk berprestasi dan meraih sukses ke arah jabatan yang lebih tinggi akan dapat terwujud, begitu juga sebaliknya.

Namun pada kenyataannya masih ada sikap kerja para karyawan yang kurang mendukung produktivitas di perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya para karyawan masih mempunyai sikap kerja yang negatif. Sikap kerja karyawan yang negatif bisa berakibat persaingan yang kurang sehat, pekerjaan lambat-laun menurun, pembolosan dan pergantian pegawai. Kondisi yang memburuk dalam suatu organisasi seperti ketidakpuasan karyawan terhadap program kesejahteraan karyawan dalam hal ini mengenai program jamsostek, juga termasuk dalam salah satu penyebab para karyawan mempunyai sikap kerja yang negatif.

Apabila di dalam bekerja para karyawan merasa senang dan optimis terhadap kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas kelompok kerja, sehingga mampu

menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka mereka dapat mempunyai sikap kerja yang positif. Namun apabila mereka tampak tidak puas, gelisah, lekas marah, maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya sikap kerja yang negatif.

Seperti yang telah disinggung di atas sikap kerja yang positif dapat ditimbulkan dengan adanya program kesejahteraan karyawan, karena dengan program kesejahteraan karyawan akan dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang baik, dan dapat menimbulkan suatu prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Handoko (1985, h.78) mengatakan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi tidak langsung sebab tidak berhubungan dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sementara yang termasuk dalam kompensasi langsung yaitu gaji dan insentif, karena berkaitan langsung dengan prestasi kerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Kertonegoro (1982, h.60), program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan gangguan ekonomi dan sosial secara umum dan meningkatkan taraf hidup para karyawan. Dengan pemberian program kesejahteraan karyawan, kini pihak perusahaan mengharapkan tercapainya keseimbangan antara karyawan dengan tempat mereka bekerja atau perusahaan, sehingga akan menimbulkan gairah kerja yang positif.

Pengertian program kesejahteraan karyawan dengan segala macam bentuknya mencakup adanya tunjangan berupa pembayaran upah pada saat tidak bekerja (seperti uang pensiun dan pesangon), perlindungan ekonomi terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan, pembayaran kompensasi yang diisyaratkan secara legal maupun jaminan sosial tenaga kerja (Ranupandojo, Husnan, 1984, h.120)

Program kesejahteraan karyawan, dalam hal ini jamsostek, yang oleh Kertonegoro (1982, h.122) diartikan sebagai perlindungan hilangnya penghasilan, seperti perawatan sewaktu sakit, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja sehingga mengalami cacat dan jaminan kematian, akan diterima sebagai hal yang bermanfaat atau tidak, tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikannya. Dalam memperoleh pengalamannya pun seorang karyawan akan melakukan seleksi pada dirinya. Suatu pengalaman yang dirasakan pada waktu bekerja maupun ketika mengamati apa yang ada di lingkungan pekerjaan, akan mampu menimbulkan pandangan-pandangan baru yang pada mulanya tidak terpikirkan. Dalam hal ini karyawan tidak dapat lepas dari persepsi terhadap pekerjaannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Mulyono (1987, h.21) bahwa persepsi merupakan pandangan, pengamatan atau tanggapan individu terhadap benda, kejadian maupun tingkah laku manusia yang ditemui sehari-hari. Sedangkan tokoh lain bernama Sarwono (1986, h.39) mengatakan bahwa persepsi memungkinkan

individu untuk mengetahui posisinya dalam berhubungan dengan obyek, kondisi serta orang disekelilingnya dan kemudian melakukan tingkah laku yang sesuai.

Apabila persepsi karyawan terhadap jamsostek itu negatif atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, dapat membuat sikap karyawan menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, kurang disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan. Sebaliknya apabila persepsi karyawan terhadap jamsostek yang diberikan itu positif atau sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan sangat mempengaruhi ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi karyawannya.

Dalam kenyataannya kita juga masih menemui adanya perbedaan semangat kerja karyawan yang satu dengan yang lain, yang disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kesejahteraan, hubungan yang buruk antara pimpinan dengan bawahan, ataupun adanya persepsi yang berbeda-beda pada diri karyawan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan.

Melihat kenyataan yang demikian menimbulkan pertanyaan, mengapa dalam suatu perusahaan muncul sikap kerja yang berbeda-beda antara diri karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, dan kenyataan ini akan mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan.

Semua usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan melalui program jamsostek, pada dasarnya bertujuan untuk

menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi karyawannya. Dengan demikian sikap kerja karyawan yang diharapkan dapat meningkat sehingga produktivitas juga akan meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, karena meningkatnya sikap karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bahwa pada prinsipnya, turunnya sikap kerja karyawan disebabkan karena ketidaksesuaian persepsi antara pihak perusahaan dengan karyawan terhadap program jamsostek. Persepsi yang baik terhadap jamsostek akan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan.

Masalah jamsostek ini mungkin merupakan masalah yang rumit dan membingungkan bagi suatu perusahaan, walaupun mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, karena hal ini mencakup banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Atas dasar hal tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap jamsostek dengan sikap kerja.

B. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap jamsostek dengan sikap kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Di harapkan dapat memberikan sumbangan yang berguna dan bermanfaat bagi fakultas psikologi, dimana hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah karya ilmiah yang telah ada, selanjutnya dapat digunakan untuk pertimbangan dalam melakukan penelitian di bidang psikologi industri khususnya mengenai persepsi karyawan terhadap jamsostek dengan sikap kerja.

2. Manfaat Praktis :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan para pengusaha dalam meningkatkan kualitas karyawan berhubungan dengan jamsostek dengan sikap kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan, sehingga menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kualitas perusahaan dengan melihat dan mengamati sikap kerja karyawan.