

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan dewasa ini menjadi pokok pembahasan yang cukup ramai di kalangan pengusaha, terutama setelah ada pergeseran pemikiran tentang tenaga kerja itu sendiri. Dahulu tenaga kerja dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang harus dipekerjakan sesuai kemampuannya secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat ini tenaga kerja manusia dianggap sebagai kekayaan (*asset*) dari perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tersebut tidak bisa lepas dari peran serta tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk lebih giat bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tenaga kerja atau karyawan harus diarahkan dalam berperilaku yang positif dalam menunjang pencapaian cita-cita perusahaan. Bila perusahaan menginginkan perilaku karyawan yang lebih baik atau berperilaku positif, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yang mempengaruhinya di antaranya adalah faktor gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu perusahaan. Selain itu faktor penting lainnya adalah tenaga kerja itu sendiri. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara baik, dihargai bakat-bakatnya, dihargai kemampuannya serta dipekerjakan

pada tempat yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan atau tenaga kerja, niscaya apa yang diharapkan perusahaan dan pemimpin akan tercapai. Hubungan antara pemimpin dan karyawan secara pribadi dan intim akan memudahkan komunikasi antara keduanya. Oleh karena itu, segala perilaku yang dilakukan karyawan menunjukkan suatu bentuk perilaku yang asertif dimana perilaku asertif ini merupakan sarana di dalam komunikasi karyawan terhadap kerja. Kemampuan berhubungan dengan orang lain atau berkomunikasi merupakan andil besar dalam menentukan keberhasilan manusia baik di lingkungan perusahaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Untuk dapat berkomunikasi dengan baik seseorang harus mempunyai *self assertiveness* yang tinggi. Bersikap terbuka mengenai dirinya, mampu mengemukakan pendapatnya sendiri, dapat menerima pendapat orang lain, dapat menerima kelemahan diri sendiri dan berusaha mewujudkan cita-citanya. Ini merupakan ciri-ciri seseorang yang mempunyai *self assertiveness* yang tinggi. Hidayati (Lenawaty, 1993, h. 29).

Sebaliknya jika karyawan memiliki asertivitas yang rendah akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena mengalami hambatan dan kegagalan dalam usaha pencapaian suatu keinginan, karyawan dapat melakukan tindakan primitif berupa agresi, kemarahan hebat dan peluapan emosi yang meledak-ledak. Ini sangat mempengaruhi sikap individu dan kelompok-kelompok pekerja, sehingga segala peristiwa yang berlangsung

selama di perusahaan bisa dipersepsikan secara salah. Sikap karyawan menjadi defensif dan cenderung dingin serta curiga terhadap pimpinan. Situasi perusahaan jadi semakin panas, kritis dan berbahaya, sehingga sewaktu-waktu kondisi tersebut bisa meledak yang dapat menyebabkan pengrusakan, pemogokan, serangan, dan pemberontakan. Ketika suatu pemogokan berlangsung, maka dapat diduga bahwa gerak roda produksi akan berhenti. Hal ini berarti terjadi pengurangan dalam pendapatan atau keuntungan di pihak perusahaan. Kondisi seperti ini yang secara prinsip ingin dihindari oleh perusahaan. Di pihak lain mereka ingin tetap meningkatkan laju produktivitas tanpa perlu menambah biaya produksi, baik dengan meningkatkan kualitas fasilitas kerja ataupun melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.

Tidak sedikit karyawan yang kondisi kerjanya kurang mendukung produktivitas perusahaan karena karyawan hanya berprinsip untuk mengejar gaji atau upah yang diharapkan. Karyawan sekedar bekerja tanpa berusaha menguasai ilmu dan profesinya. Banyak pula karyawan yang memiliki asertivitas rendah karena mengalami hambatan dan kegagalan dalam usaha pencapaian suatu keinginan. Hal ini yang menjadi penyebab makin menjauhnya jarak antara keinginan dan harapan karyawan dengan kenyataan yang dihadapi karyawan. Semua itu belum tentu menimbulkan ketidakpuasan kerja, tetapi dapat menimbulkan akibat yang positif, antara lain meningkatnya usaha karyawan dengan

harapan kepuasan kerja dapat tercapai, namun bila usaha tersebut gagal akan menimbulkan reaksi negatif seperti perilaku agresif, aktifitas melawan, mengurangi kualitas produk dan perilaku pengunduran diri seperti tidak masuk kerja, menurunkan semangat kerja atau lebih jauh lagi keluar dari perusahaan. Faktor ini yang membuktikan bahwa upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi titik perhatian dari setiap organisasi kerja. Sejalan dengan pendapat Mc. Clelland (1961, h. 39) yang mengatakan bahwa faktor penting yang segera ditangani dalam pembangunan dibidang ekonomi dan industri adalah faktor manusianya. Faktor manusia merupakan faktor penting karena manusia sebagai tenaga kerja dapat sekaligus menjadi objek aktif dan pasif. Ini berarti manusia bisa mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya, sedangkan salah satu lingkungan kerja didalam perusahaan adalah lingkungan manusia itu sendiri.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi, peneliti tertarik pada variabel persepsi karyawan terhadap otokrasi pimpinan. Persepsi karyawan merupakan masalah yang penting terhadap tingkah laku yang buruk. Manusia menunjukkan kualitas fisik dan non fisik yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan ini akan berpengaruh pada perilakunya baik dalam kehidupan maupun dalam hal pekerjaannya. Adapun perbedaan pada setiap orang akan berpengaruh pula pada persepsi manusia terhadap segala sesuatu dan juga

akan berpengaruh terhadap bentuk tingkah laku yang muncul. Persepsi tidak hanya dibentuk dengan hanya melihat keterbatasan kondisi objek atau stimulus, tetapi dapat timbul berdasar hukuman atau pujian, sehingga dapat dikatakan bahwa proses persepsi dipengaruhi oleh pengalaman, latar belakang pendidikan, budaya dan agama, sedangkan yang merupakan interaksi sosialnya ditentukan oleh pengalaman masa kecil seseorang (Mar'at, 1981, h. 59) sebab persepsi adalah pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan yang diinginkan. Misalnya karyawan harus mengetahui prestasi yang telah dicapai untuk memperbaiki kondisi kerjanya. Persepsi merupakan pandangan, pengamatan atau tanggapan individu terhadap benda, kejadian maupun tingkah laku manusia yang ditemui sehari-hari (Hulyono, 1987, h. 21).

Sementara itu faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan. Pada dasarnya seorang karyawan akan lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai yang lebih baik dari pimpinan. Dalam proses kerja sebaiknya pimpinan tidak lepas tangan dalam upaya kerja sama dengan karyawan. Artinya bagaimana karyawan berkomunikasi didalam perusahaan tersebut ataupun bagaimana karyawan mengungkapkan pikiran, perasaan dan keyakinan secara langsung, jujur dengan cara yang tepat tanpa melanggar hak orang lain (Rakos, 1991, h. 15.) Berdasarkan analisa tentang latar belakang tersebut di atas, maka seorang pemimpin

perusahaan yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya misalnya tidak terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, maka karyawan tidak akan sungguh-sungguh dalam bekerja, karena merasa tidak diperhatikan. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan merasa cocok dengan kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka karyawan akan berperilaku positif sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Persepsi dan otokrasi pimpinan dalam mempengaruhi asertivitas karyawan sangat menarik untuk diteliti karena persepsi dan otokrasi pimpinan merupakan faktor yang berpengaruh bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Persepsi pimpinan sebagai bagian yang tidak terlepas dari suatu perusahaan merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi persepsi karyawan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan. Selain faktor eksternal tersebut, karyawan harus mempunyai *self assertiveness* yang tinggi pada dirinya karena akan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat asertivitas yang tinggi disertai dengan persepsi yang baik terhadap perusahaan dan dukungan dari pimpinan dalam proses bekerja akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat dan sebaik mungkin.

Dari uraian di atas maka muncul pertanyaan apakah ada hubungan antara otokrasi pimpinan dengan asertivitas

karyawan ? serta apakah ada hubungan antara persepsi karyawan dengan asertivitas karyawan ? sebab otokrasi pimpinan dan persepsi karyawan sangat berpengaruh dalam menciptakan iklim kerja yang baik dimana pimpinan harus berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan untuk dapat membimbing karyawan dalam bekerja apabila ada permasalahan, selain itu pimpinan merupakan faktor yang cukup kuat untuk memberikan dukungan untuk mencapai asertivitas karyawan yang lebih baik, sedangkan persepsi dapat memberikan dorongan dan semangat untuk selalu bekerja dalam lingkup perusahaan dengan baik.

Dari permasalahan yang ada maka peneliti akan meneliti mengenai ASERTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP OTOKRASI PIMPINAN PADA PERUSAHAAN "X".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empirik hubungan antara persepsi karyawan terhadap otokrasi pimpinan dengan asertivitas karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memperkaya penelitian-penelitian dibidang psikologi khususnya psikologi industri mengenai masalah persepsi karyawan terhadap otokrasi pimpinan dengan masalah asertivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai masukan yang berguna bagi perusahaan di dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga hubungan timbal balik yang diharapkan kedua belah pihak tercapai secara seimbang.

