Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia perindustrian di Indonesia mengalami kemajuan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perluasan ataupun pengembangan dari industri-industri yang sudah ada, dan dengan perkembangan teknologi serta ilmu pengetahuan yang modern banyak memunculkan industri-industri baru dan secara langsung membutuhkan banyak tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam bidangnya. Hal itu untuk mendukung sarana dan peralatan operasional dari perusahaan yang semakin canggih. Sekalipun peralatan yang digunakan sudah demikian maju, unsur manusia sebagai tenaga pelaksana yang berperan sebagai tenaga yang menjalankan segala peralatan yang ada tetap dibutuhkan. Didalam 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 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 1989 h. 100) yang menyatakan bahwa faktor manusia cukup dalam mencapai

Perpustakaan Unika

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.

Kecerdasan manusia yang semakin meningkat telah pula melahirkan suatu paham yang semakin luas pengaruhnya, bahwa mempunyai pekerjaan tetap dengan penghasilan yang memadai merupakan salah satu kebutuhan yang paling mendasar. Dikatakan paling mendasar karena dengan mempunyai penghasilan yang memadai, seseorang bukan saja dapat memuaskan berbagai jenis kebutuhan baik yang bersifat kebendaan maupun sosial, intelektual serta mental spiritual, akan tetapi juga meningkatkan kemampuannya dan bahkan mungkin mempertinggi harkat dan martabat manusia.

Dengan alasan yang paling mendasar bahwa manusia merupakan salah satu unsur penentu didalam suatu proses produksi maka perlu perlakuan yang khusus, dapat pula dikatakan suatu perlakuan manusiawi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Namun demikian masih ada suatu perusahaan yang melupakan dan mengabaikan keberadaannya dengan memperlakukan manusia ibarat mesin dan bukan sebagai partner dalam bekerja sehingga timbul suatu kejanggalan dan ketidakpuasan dalam diri karyawannya sehingga berakibat timbulnya tindakan-tindakan dari karyawannya yang dapat merugikan perusahaan.

Perpustakaan Unika

Semangat kerja merupakan faktor yang penting dan ikut berperan dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan, disamping faktor lainnya. Perlu diketahui bahwa faktor semangat kerja merupakan persoalan individu dalam kiprahnya pada dunia industri dan organisasi, seseorang langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas kerja dari sebuah organisasi.

Untuk dapat memperoleh peluang kerja yang lebih baik, sering diawali dengan persoalan, baik dengan rekan sekerja maupun terhadap perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang diawali oleh karyawan akan mempengaruhi persepsinya dalam memandang masa depan, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan jabatan atau pengembangan karier di perusahaan tempat bekerja. Sikap kerja yang ditunjukkan karyawan tertentu akan mendapatkan penilaian tersendiri oleh pihak manajer, sebab dengan semangat kerja yang baik, seorang pekerja akan memperoleh perhatian dari manajer, sehingga peluang untuk berprestasi dan meraih sukses ke arah jabatan yang lebih tinggi akan dapat terwujud, begitu juga sebaliknya. Yoder (1979, h. 96) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan dorongan kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi perusahaan saat ini dan waktu yang akan datang. Semangat kerja yang dimiliki karyawan merupakan pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti dikatakan oleh Sudewo

Perpustakaan Unika

(1979, h. 1) bahwa semangat kerja merupakan manifestasi dari suatu sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor ketentraman dan kegairahan kerja, keinginan untuk mempertinggi hasil dan kepuasan kerja.

Moekijat (1988, h.73) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dengan tabiat atau jiwa. Semangat kelompok kerja menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila di dalam bekerja para karyawan merasa senang dan optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas kelompok kerja, terciptanya hubungan yang baik maka mereka dapat dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun apabila mereka tampak tidak puas, gelisah, lekas marah, sering sakit, suka membantah dan pesimis maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik.

Dalam kenyataannya kita masih menemui adanya perbedaan semangat kerja karyawan yang satu dengan yang lain yang disebabkan beberapa faktor misalnya ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian upah, hubungan yang buruk antara pimpinan dan 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 semangat kerja yang berbeda-beda antara diri karyawan yang satu

Perpustakaan Unika

dengann karyawan yang lain dan kenyataan ini akan mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan.

✓ Masalah upah mungkin merupakan masalah yang rumit dan membingungkan bagi suatu perusahaan, walaupun mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, namun hal ini mencakup banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan. Upah adalah sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan karyawan akan menentukan skala kehidupannya, status, martabat dan harga diri.

Sebelumnya dikatakan bahwa perusahaan tidak dapat mengabaikan masalah manusia dalam perusahaannya, sebab karyawan adalah individu yang menjadi fokus utama dalam perusahaan yang menunjang maju mundurnya perusahaan, yang perlu diperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan motivasinya. Pemenuhan kebutuhan fisik dapat berupa kebutuhan untuk menerima upah, sedangkan pemenuhan kebutuhan psikis dapat pemenuhan akan kepuasan psikis misal kesempatan untuk maju, kesempatan untuk berinteraksi dengan teman sekerja, kesempatan untuk memperoleh status.

Maka dapat dikatakan bahwa gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan atau dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan

Perpustakaan Unika

perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan baik untuk karyawan sendiri maupun keluarganya.

Penerimaan upah oleh karyawan sering dipersepsikan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Penerimaan upah yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, kurang disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai persepsi yang baik mengenai penerimaan upah maka karyawan tersebut akan mempunyai kegairahan kerja, tindakan disiplin dan bekerja lebih giat untuk peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

Selain itu, keperdulian dan perhatian pihak perusahaan dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yaitu adanya penerapan jaminan sosial bagi karyawan seperti tunjangan hari raya yang diberikan satu tahun sekali, tunjangan kesehatan maupun tunjangan sosial yang lain yang bersifat memberikan kesenangan dan kemudahan seperti penyediaan fasilitas olah raga, rekreasi dan fasilitas lainnya, di samping memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Dengan maksud supaya karyawan tidak merasa khawatir atas sesuatu yang akan menimpa dirinya selama bekerja, sehingga akan

Perpustakaan Unika

memperoleh suatu kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan menciptakan rasa puas dan semangat kerja yang tinggi karena manusia merasa diperhatikan.

Semua usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan maksud agar para karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja dan juga dalam memenuhi kebutuhannya, dengan demikian semangat kerja karyawan yang diharapkan dapat meningkat sehingga produktivitas juga akan meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, karena meningkatnya semangat kerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bahwa pada prinsipnya, turunnya semangat kerja karyawan disebabkan karena ketidak puasan dari karyawan yang akan menimbulkan kekurangbahagiaan bagi mereka yang mana dapat menurunkan semangat kerja terutama ketidak puasan terhadap kebutuhan materiil yang diterima. Persepsi yang baik terhadap jaminan sosial akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Atas dasar hal tersebut, maka timbul suatu pertanyaan adakah hubungan antara persepsi terhadap upah dan jaminan sosial pada karyawan bagian produksi terhadap semangat kerja, dengan mengamati bahwa persepsi karyawan terhadap upah dan jaminan sosial yang berbeda akan mengakibatkan perbedaan dalam peningkatan semangat kerja.

Perpustakaan Unika

B. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan :

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan semangat kerja karyawan dalam perusahaan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi dua hal :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan psikologi sebagai ilmu tentang perilaku khususnya bidang Psikologi Industri.

2. Manfaat Praktis

   Dengan penelitian ini kita dapat mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap upah dan jaminan sosial dengan semangat kerja karyawan, untuk kemudian dapat memberikan masukan bagi kebijaksanaan perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang berkaitan dengan masalah ketenaga kerjaan terutama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Juga dapat sebagai bahan acuan untuk suatu penelitian di masa yang akan datang.