

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dibidang industri mengalami kemajuan yang sangat pesat hal ini dapat dilihat dari teknologi yang digunakan dalam bidang industri. Perusahaan yang mempunyai modal besar berusaha untuk segera menggunakan teknologi yang terbaik bagi perusahaannya agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Akan tetapi semakin pesatnya kemajuan dibidang industri diikuti pula dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pihak perusahaan terutama di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan proses produksi, salah satu faktor yang yang tidak kalah pentingnya untuk menunjang keberhasilan perusahaan adalah tenaga kerja. Flippo (1994) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam perusahaan, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ruch (1967: 300) dalam www.damandiri.or.id mengemukakan bahwa:

“Persepsi adalah suatu proses tentang petunjuk indrawi (sensory) dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada kita gambaran yang terstruktur dan bermakna pada suatu situasi tertentu.

Dalam situs yang sama Atkinson dan Hilgard (1991: 209) mengatakan bahwa persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus. Stimulus yang

diterima seseorang sangat kompleks. Stimulus masuk dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru dihasilkan persepsi.

Oleh karena tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Tenaga kerja bagi pengusaha juga merupakan kekayaan atau aset terpenting dan termahal yang menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Perusahaan akan berhasil baik bila dapat memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memberikan timbal balik yang layak bagi tenaga kerja berupa upah. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan upah yang layak dan adil maka akan terjadi permasalahan seperti: karyawan merasa tidak puas, kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, bahkan mungkin tenaga kerja akan keluar dari perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam perusahaan karyawan sebagai input produksi juga akan menikmati outputnya. Tujuan akhir dari sebuah proses produksi adalah menciptakan sebuah produk dan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen dan pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang mengelola faktor produksi tersebut. Bentuk-bentuk yang dinikmati antara lain gaji, insentif, bonus, kesejahteraan, perlindungan dan bentuk penghargaan non finansial.

Menurut UU Ketenakerjaan Tahun 1974 No. 23 pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan upah adalah:

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
- b. Perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Contoh kasus yang terjadi karena adanya persepsi upah yang salah pada karyawan PT. Tyfourtex yang menuntut kenaikan gaji, karena merasa gaji yang diterima sekarang dianggap sudah tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dalam proses menuntut ini karyawan melakukan aksi mogok tidak mau kerja selama beberapa hari. Kasus tersebut akhirnya diajukan sampai ke Departemen Tenaga Kerja Pusat, yang kemudian secara hukum kasus ini dimenangkan karyawan. Tetapi ketika sebagian dari karyawan akan masuk kerja lagi, mereka sudah tidak diterima sebagai karyawan. Karena dianggap sudah mengundurkan diri setelah mangkir melebihi ketentuan. Akibatnya timbul tuntutan baru oleh para karyawan tersebut agar dipekerjakan kembali karena merasa tidak melanggar peraturan perusahaan.

Padatnya jam kerja semakin kaburnya komunikasi antara karyawan dengan pengusaha dan situasi kerja yang dianggap kurang nyaman dapat semakin memperburuk keadaan yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan menurun. Karyawan dalam melakukan aktivitas menjadi kurang optimal, selain itu karyawan juga mencari alternatif lain untuk menyuarkan hak-haknya agar segala kelugan didengar oleh pengusaha sebagai alasannya seperti yang terjadi pada kasus PT. Tyountex.

Disisi lain pengusaha mempunyai anggapan bahwa imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawannya sudah dianggap layak sesuai dengan

tenaga yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Ranu Pandojo (1990: 57), upah yang dianggap cukup seringkali menjadi patokan bagi perusahaan bahwa karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka terima, anggapan ini terlalu sederhana. Pengusaha tanpa menganggap mereka sebagai economic non model, artinya seseorang yang puas apabila kebutuhan ekonominya sudah dipenuhi dan anggapan ini tentu saja tidak tepat.

Anggapan pengusaha bahwa manusia sama dengan faktor produksi lain menyebabkan perlakuan terhadap manusia menjadi tereksplotasi. Menurut As'ad (1995: 85), mengatakan dewasa ini, banyak pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa berhasil tidaknya usaha mempertinggi produk serta efisiensi banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan mengoperasikan alat-alat kerja. Oleh karena itu sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaannya. Sebab karyawan itu bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan.

Djawahir (Swa, 2002) mengatakan manajemen masih memosisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan karyawannya disarankan hanya untuk bekerja. Dengan kata lain, karyawan hanya dijadikan semacam robot. Kenyataan seperti itu hanya akan melahirkan orang-orang yang hanya bisa berpikir, tapi tidak bisa bekerja. Di sisi lain, karyawan hanya bekerja, tapi tidak bisa berpikir.

Perusahaan akan berkembang maju apabila karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk teknik

untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja sehingga mereka dapat pelaksanaan tugas sesuai aturan dan tuntutan perusahaan. Supaya karyawan bertingkah laku sesuai dengan tuntutan perusahaan maka harus ada integrasi antara kebutuhan karyawan dan perusahaan dan tugasnya. Pemahaman dari perusahaan akan membuat karyawan untuk berprestasi demi dirinya dan perusahaan.

Menurut Siagian (2001: 292) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarahkan kepada hasil yang diinginkannya itu. Apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya tersebut untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. . Tanpa adanya dorongan motivasi kerja maka akibatnya banyak terjadi masalah dan keterlambatan kerja yang akhirnya target produksi tidak tercapai. Sebaliknya dengan motivasi kerja tinggi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya karena karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan dorongan motivasi kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN DAN UPAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK TULIS HARJONO DI SRAGEN”.

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi dengan:

1. Penelitian tentang persepsi karyawan terhadap motivasi berprestasi karyawan.
2. Penelitian karyawan tentang pemberian upah terhadap motivasi berprestasi karyawan.
3. Penelitian tentang persepsi dan upah terhadap motivasi berprestasi karyawan.

C. Perumusan Masalah

Menurut Tuckman dalam Sugiono (2003: 28) menyatakan bahwa Rumusan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara variabel-variabel yang lebih dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya atau alternatif secara implisit mengandung pertanyaan.

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang tersebut adalah:

1. Adakah hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap motivasi berprestasi karyawan pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.
2. Adakah hubungan antara upah terhadap motivasi berprestasi karyawan pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.
3. Adakah hubungan antara persepsi karyawan dan upah terhadap motivasi berprestasi karyawan pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi karyawan terhadap motivasi berprestasi pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara upah dengan motivasi berprestasi karyawan pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama hubungan antara persepsi karyawan dan upah terhadap motivasi berprestasi karyawan pada perusahaan batik tulis Harjono di Sragen.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis merupakan tanggung jawab akademik untuk mengembangkan ilmu yang telah diterima di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan jalan memadukan teori dengan fakta yang diteliti.
2. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai masukan dan pertimbangan dalam memberikan upah bagi karyawan perusahaan tersebut.
 - b. Dapat mengetahui hubungan upah dengan motivasi berprestasi karyawan.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I memuat tentang: latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab II memuat tentang: pengertian persepsi karyawan, pengertian upah, pengertian gaji, pengertian motivasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III memuat tentang: pengertian metode penelitian, bentuk metode penelitian, penentuan obyek penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba angket, uji persyaratan analisis dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada Bab IV memuat tentang: gambaran umum perusahaan, uji instrumen, penyajian data, uji persyaratan analisis dalam analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada Bab V ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran.