

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia sedang giat-giatnya membangun, yang pada akhirnya tujuan dari pembangunan itu adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan jumlah barang dan jasa sesuai dengan selera masyarakat. Untuk itu peran karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Baik tidaknya hasil kerja dari karyawan secara langsung akan mempengaruhi kondisi perusahaan.

Pada negara-negara berkembang pengertian prestasi kerja akan selalu dikaitkan dan diarahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada. Individu dikatakan memiliki prestasi kerja yang tinggi, jika mempunyai nilai lebih pada tingkah laku yang dimunculkan serta berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya, hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan kemampuan teknis dan kemampuan verbal, metodologi kerja dan pengetahuan organisasi, motivasi kerja (Suprapti, 2005).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat penting, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi. Pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia

yang ada dalam perusahaan agar dapat berdaya guna secara maksimal merupakan satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan (Siagian, 1985).

Kenyataan yang ada saat ini, para karyawan Indonesia sulit untuk menghadapi persaingan bisnis dengan negara-negara lain di dunia. Kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini umumnya masih berada di bawah tingkat dibanding dengan kualitas sumber daya manusia di negara lain. Apalagi pada saat ini akibat krisis moneter, Indonesia semakin sulit menghadapi pasar bebas sehingga hal ini sangat mempengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi adalah bagaimana mengarahkan pada individu atau karyawan agar menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Sebab, pada kenyataannya tidak semua karyawan menunjukkan prestasi kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan agar para karyawan mampu menciptakan dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Pada kebanyakan pemimpin perusahaan atau organisasi beranggapan bahwa prestasi kerja harus datang dengan sendirinya dari pihak bawahnya. Jarang dipersoalkan sampai dimana peran yang seharusnya dimainkan oleh para pemimpin untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan, pemimpin kadang tidak menyadari bahwa karena kebijaksanaannya yang membuat karyawan berprestasi buruk atau kurang memuaskan (As'ad, 1997).

Pertumbuhan merupakan anak tangga prestasi kerja. Pertumbuhan karyawan di bidang kerjanya membawa karyawan tersebut ke prestasi yang lebih tinggi.

Pertumbuhan ialah perluasan bidang yang diketahui dari apa yang belum diketahuinya. Kesempatan yang dipercayakan kepada karyawan disertai bimbingan dari pihak pimpinan perusahaan akan disambut baik oleh karyawan yang bermotivasi dan berinisiatif, terutama bagi mereka yang ingin mengembangkan dan mengaktualisasikan potensinya (Ranupandojo dan Husnan, 1992).

Usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan ketentraman, perlindungan dari rasa kuatir dan ketidakpastian, dengan memberikan stimulus yang berupa jaminan sosial yang memadai dengan tujuan memberikan semangat atau motivasi kerja pada karyawan. Pemberian jaminan sosial yang memadai akan menyadarkan kepada setiap karyawan untuk selalu menyadari betapa pentingnya tanggung jawab kepada pekerjaan (Santoso, 1995). Jaminan sosial diartikan sebagai keadaan yang memberikan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Betapapun tingginya motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, pada akhirnya harus dikembalikan kepada tujuan akhir hidup, yaitu kesejahteraan manusia. Dengan kata lain masalah program keselamatan dan keamanan kerja harus diprioritaskan dan tidak boleh dikorbankan demi tujuan lain yang dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Seorang karyawan akan merasa kurang senang, kurang aman, kurang tenteram di dalam menjalankan tugas apabila kekurangan pangan, pakaian dan tidak punya rumah untuk hidup sendiri dan keluarganya, sehingga mereka akan diliputi adanya kecemasan, kehilangan semangat kerjanya bahkan terjadi diantara karyawan banyak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Sikap dan perbuatan yang demikian itu lama kelamaan bisa berubah menjadi kebiasaannya dan secara tidak disadari sudah

menjadi perwatakan yang menjiwai karyawan. Akibatnya karyawan melakukan pemogokan kerja. Hal ini yang terjadi pada karyawan PT. Tensindo di Semarang yang menuntut kenaikan upah, tunjangan pengabdian, JAMSOSTEK, pelayanan kesehatan, usulan kenaikan level kepala bagian (Akhadah, 2000).

Manfaat yang diperoleh dengan diselenggarakan program jaminan sosial, adalah karyawan akan merasa lebih tenang, terhadap keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya. Jadi dalam satu organisasi pemberian jaminan sosial itu penting terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Idealnya dengan jaminan sosial yang baik akan bisa meningkatkan prestasi kerja yang baik dari karyawan. Tetapi pada kenyataannya dengan jaminan sosial yang baik belum tentu menumbuhkan prestasi kerja yang baik pula dari karyawan. Dan bahkan masih banyak organisasi atau perusahaan yang belum menyelenggarakan jaminan sosial.

Ranupandojo dan Husnan (1992) menyatakan bahwa adanya rasa aman terhadap pekerjaan dan penghasilan seseorang akan mengakibatkan karyawan lebih berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja perlu suatu penguat, dimana penguat tersebut akan menjadikan motivasi untuk lebih berprestasi di dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Abdurrachman (1991), yang menyatakan bahwa stimulus memang diperlukan, karena dengan perangsang tersebut akan memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan demikian akan meningkatkan pendapatan.

Jaminan sosial bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih tenang dan baik karena keamanan, kesehatan, keselamatan, kesejahteraan hidupnya dipikirkan pula oleh perusahaan. Sejauh mana tujuan ini dapat dicapai, serta apakah persepsi karyawan berkorelasi dengan prestasi kerja dalam memandang jaminan sosial yang diberikan, penelitian ini berusaha untuk mencari dan mengetahui hubungan dari kedua hal tersebut di atas. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan prestasi kerja karyawan. Mengacu dari rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul : “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Jaminan Sosial Dengan Prestasi Kerja Karyawan.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif persepsi karyawan terhadap jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kondisi atau tingkat persepsi terhadap jaminan sosial dengan prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kondisi atau tingkat prestasi kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

a) Bagi pimpinan perusahaan

Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan dalam pemberian jaminan sosial pada karyawan demi meningkatkan prestasi kerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

b) Bagi Karyawan

Dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai keterkaitan antara persepsi jaminan sosial dengan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal dan menciptakan prestasi kerja yang baik.

2. Manfaat teoretis

Dapat memberikan sumbangan wacana pemikiran dan penelitian bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan prestasi kerja karyawan..