

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk menyusun rencana strategis sehingga dapat tetap bertahan dalam bisnis dan menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan. Adanya krisis ekonomi yang melanda kawasan Asia terutama yang terjadi di Indonesia pada pertengahan tahun 1997 membawa dampak cukup besar bagi dunia bisnis. Krisis multidimensional yang berakar pada krisis kepercayaan memberikan iklim tidak sehat bagi perekonomian. Persaingan usaha yang ketat menuntut perusahaan untuk membuat berbagai keputusan yang akurat agar siap menghadapi persaingan global yang akan memberikan dampak yang besar pada kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan hidup.

Upaya mencapai keberhasilan, tidak terlepas dari pengaruh lingkungan. Lingkungan sangat berarti bagi perusahaan, perusahaan membutuhkan penyediaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan lingkungan tertentu dan menanamkan modalnya sehingga perusahaan dapat melaksanakan aktivitasnya. Salah satu elemen lingkungan yang berpengaruh pada perusahaan adalah adanya partisipasi kerja dari karyawan.

Partisipasi menunjuk pada keikutsertaan setiap orang di dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dalam menguasai dan memelihara alam, bukan sekedar melaksanakan apa yang telah orang atau kelompok lain rencanakan. Setiap organisasi yang mempunyai anggota yang aktif berpartisipasi akan terjadi pertukaran pendapat, komunikasi yang lebih erat, dan konflik

argumentasi yang lebih menonjol yang pada akhirnya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri. Slamet (1989) mengatakan bahwa partisipasi mempunyai fungsi integrasi kedalam dan keluar yang mengkaitkan antara individu di dalam organisasi itu sendiri dengan masyarakat yang lebih luas. Peningkatan partisipasi karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar dapat membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dalam dunia industri, setiap karyawan harus mampu menjalankan tanggung jawab agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Tanpa adanya partisipasi kerja dari karyawan, suatu perusahaan tidak akan berkembang seperti apa yang diharapkan. Berapapun jumlah karyawan, jumlah pabrik, atau ragam produk, sebuah organisasi tergantung pada hasil kerja dari karyawan. Apabila partisipasi dari karyawan rendah, maka tidak akan menghasilkan pencapaian kinerja yang baik. Kendala yang dialami oleh suatu organisasi dalam berpartisipasi tercermin dari tidak adanya komitmen karena merasa tidak memiliki organisasi. Keikutsertaan seseorang untuk berpartisipasi tidak lepas dari motivasi karyawan dan adanya komunikasi yang juga memegang peranan penting dalam membangkitkan partisipasi dari karyawan. Partisipasi dari karyawan diharapkan lebih berkualitas dan mendorong komitmen yang lebih besar diantara karyawan sehingga akan mendorong pencapaian kinerja yang baik. Partisipasi dari karyawan sangat bermanfaat bagi organisasi sehingga upaya untuk mendorong partisipasi dari karyawan tetap perlu untuk dilakukan. Maka, sebagai karyawan

harus diikutsertakan atau dilibatkan seperti dalam pengambilan keputusan, pertukaran pendapat, komunikasi, atau perencanaan, dalam pembelian suatu alat produksi atau alat-alat inventaris, kenaikan gaji karyawan, seleksi penerimaan calon karyawan, promosi karyawan, pemindahan karyawan, penilaian karyawan, dan melakukan negosiasi. Dengan adanya partisipasi dari karyawan dapat meningkatkan perasaan ikut memiliki yang menghasilkan suatu perasaan “ *we feeling* “ atau seidentitas dengan organisasi.

Aktualisasi diri diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu, pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik (As'ad 1995). Aktualisasi diri merupakan sarana pengungkapan diri dalam kapasitas mereka sebagai manusia yang menuntut direalisasikannya semua potensi serta bakat mereka sesuai dengan kemampuan, minat, dan bidangnya masing-masing. Apabila individu dalam suatu perusahaan telah mengaktualisasikan dirinya dengan baik, maka segenap potensi dan kemampuan yang dimilikinya akan dikembangkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dan akan tercapai efisiensi kerja.

Dalam mencapai kebutuhan aktualisasi diri, manusia harus berjuang mencapai kesehatan dan kesejahteraan emosional, cukup memiliki kepercayaan diri serta tersedianya kesempurnaan yang lebih memungkinkan individu mengembangkan motif-motif dalam dirinya secara terus-menerus, untuk memperhatikan, memelihara, dan mendukung pertumbuhan diri.

Perusahaan memberikan peluang kepada semua karyawannya untuk berlomba-lomba mendapatkan status posisi, reward, atau ganjaran tertentu. Selain itu, perusahaan melalui beberapa pelatihan dapat memunculkan motivasi-motivasi tertentu dalam diri karyawan, sehingga perusahaan mampu meyakinkan diri bahwa apa yang mereka lakukan adalah sesuatu yang berharga dan bermanfaat untuk mengembangkan potensi-potensi dalam diri karyawannya.

Kenyataan yang terjadi saat ini banyak perusahaan industri yang belum memenuhi target produksi yang diinginkan, yang salah satunya disebabkan karena karyawannya kurang memiliki keyakinan akan kemampuan dalam dirinya serta merasa ragu akan apa yang dihasilkan. Ketidakyakinan tersebut disebabkan karena individu merasa tidak menguasai bidang yang diharapkan sehingga muncul rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan tersebut akan berpengaruh pada diri karyawan dan hasil kerja yang berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Ketidakyakinan karyawan terlihat bila mana perusahaan terdapat suatu jabatan yang lowong dan mengangkat petugas yang lebih rendah jabatannya untuk mendapatkan kesempatan mengisi jabatan dalam organisasi tersebut. Seringkali ketidakyakinan tumbuh karena karyawan tersebut merasa dirinya kurang sesuai untuk memegang jabatan yang diberikan. Dalam hal ini, perusahaan selayaknya mempromosikan karyawannya selain memang sudah diketahui sifat dan kecakapan yang bersangkutan dalam memangku jabatannya tetapi dengan cara ini moral karyawan dapat dipertinggi serta mempertinggi pula semangat kerja sehingga karyawan akan menunjukkan prestasi sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan (Manulang, 2001).

Era globalisasi modern saat ini menuntut sumber daya manusia yang dapat menciptakan hal baru sehingga kehidupan manusia lebih layak dan baik (Sukardi, 1991). Tuntutan itu pun dirasakan dalam mengeksplorasi lingkungan dan meningkatkan kualitas diri manusia yang selalu mencari dan menemukan hal-hal baru yang bernilai praktis bagi kehidupan. Temuan hal-hal baru tersebut memerlukan suatu kemampuan mental tersendiri, yang lebih dikenal sebagai kreativitas (Evans, 1994). Kreativitas menjadikan ilmu pengetahuan, imajinasi, logika, intuisi, kejadian aksidental, dan evaluasi konstruktif menemukan koneksi baru antara ide dan objek.

Kreativitas yang rendah akan tercermin dalam hubungannya dengan sumber daya manusia. Rakyat akan terlepas dari kemiskinan apabila bisa menyalurkan kapasitas kreativitas serta keahliannya dalam proses produksi barang atau jasa. Jika kreativitas rendah, maka tidak tertutup kemungkinan banyak masyarakat tidak memiliki mata pencaharian karena mereka tidak mempunyai kemampuan yang dijadikan pegangan dalam mencari pekerjaan. Tanpa adanya kemampuan, skill, dan pendidikan akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga sangat diharapkan adanya peningkatan kreativitas agar terlepas dari belenggu pengangguran (Bali Pos, 9Desember 2005).

Kreativitas sebagai suatu proses mental, sebenarnya telah ada pada diri setiap individu, namun potensi tersebut sering kurang atau bahkan tidak sempat muncul karena kurang atau tidak ada kesempatan. Oleh karenanya, kreativitas pada diri manusia Indonesia sudah saatnya digali dan dikembangkan agar mampu bertahan di tengah gelombang persaingan sumber daya manusia.

Kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi manusia dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Orang-orang yang kreatif berhasil mencapai ide, gagasan, pemecahan, penyelesaian, cara kerja serta hal atau produk baru (Campbell, 1986).

Kreativitas yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran yang aktif karena dengan tingginya kreativitas akan lebih mempunyai rasa dan sikap tanggung jawab. Oleh karena itu, pada umumnya orang-orang yang kreatif mampu berdiri tenang di tengah kekacauan pendapat dan tidak mudah termakan oleh kabar angin dan cerita burung. Mereka akan selalu percaya pada daya pikirnya sendiri. Dengan adanya kreativitas, maka timbul keinginan untuk maju, sukses, serta kemampuan menghadapi situasi baru. Kebebasan berpikir dan bertindak ini berkembang sejalan dengan perkembangan kecerdasan dan peningkatan pengetahuan, misalnya karyawan kepala bagian pemasaran barang produksi jika mereka memiliki kreativitas maka mampu menciptakan suatu sistem kerja yang baru dan inovatif yang juga akan diterapkan pada bawahannya sehingga berdampak pada suatu hasil kerja yang maksimal.

Kenyataan yang terjadi pada saat ini memang ada beberapa perusahaan yang kurang melibatkan karyawannya dalam pengembangan organisasi. Sehingga karyawan kurang memiliki rasa yang seidentitas dengan organisasi karena merasa kurang berperan dalam organisasi. Karyawan tidak bisa mengembangkan segala bakat dan kemampuannya serta daya kreativitasnya yang pada akibatnya akan berpengaruh pada hasil kerja. Orang yang mengaktualisasikan diri membuktikan hidupnya pada pekerjaan, tugas, kewajiban atau panggilan tertentu yang mereka

pandang penting. Rasa tanggung jawab atas suatu tugas merupakan syarat utama bagi pertumbuhan, aktualisasi diri serta kebahagiaan. Maslow mengemukakan bahwa kreativitas merupakan ciri universal pada semua orang yang mengaktualisasikan dirinya. Sifat kreatif nyaris memiliki arti sama dengan kesehatan, aktualisasi diri, dan sifat manusiawi yang penuh. Rogers (dalam Munandar, 1999) menekankan bahwa sumber dari kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan diri dan mengaktifkan semua kemampuan organisme. Tanpa adanya manusia yang mampu untuk mengaktualisasikan diri dan meningkatkan kreativitasnya, maka sulit bagi karyawan bisa berpartisipasi dalam perusahaannya. Padahal dengan adanya partisipasi dari karyawan, berarti dapat mengembangkan aktualisasi diri karena pada dasarnya seseorang bisa mengungkapkan diri dalam merealisasikan segala potensi, bakat, serta kemampuan yang dimiliki. Begitu juga kreativitas, karena kreativitas merupakan bagian dari kebutuhan aktualisasi diri. Dengan adanya kreativitas, individu akan mencapai gagasan, cara kerja, atau hal-hal baru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian apakah ada hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan kreativitas dengan partisipasi kerja karyawan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kreativitas dengan Persepsi Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan”.

B. Tujuan

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan kreativitas dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kreativitas dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui tingkat kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan.
5. Untuk mengetahui tingkat kreativitas pada karyawan.

C. Manfaat

1. Manfaat yang bersifat teoritis

- a. Bagi ilmuwan psikologi, dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memantapkan teori tentang hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan kreativitas dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan dan menambah hasil penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai informasi baru mengenai penelitian yang berhubungan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan kreativitas dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan.

2. Manfaat yang bersifat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, dapat mengukur sejauh mana usaha yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam kebutuhan mengaktualisasikan diri dan kreativitas dengan persepsi terhadap partisipasi kerja karyawan.
- b. Bagi karyawan, dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri dan kreativitas dalam melakukan partisipasi kerja.