

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, manusia dituntut untuk bisa bersaing dalam semua aspek dan juga bisa melakukan perubahan untuk menuju kearah perbaikan. Hal ini juga berlaku dalam bidang industri yang mengalami banyak kemajuan dalam perekonomian di Indonesia. Pembangunan dalam bidang industri, sangat pesat perkembangannya dan telah membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia.

Banyaknya perubahan yang terjadi, tidak begitu saja lepas dari peran manusia sebagai penentu suksesnya sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa manusialah satu – satunya sumber utama dari suatu perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh teknologi lainnya walaupun sarana dan fasilitas pendukungnya sangat lengkap, namun hal tersebut tidak akan mempunyai arti apapun tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (As'ad. 1998). Suatu perusahaan akan dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila didalamnya terdapat suatu kepemimpinan yang baik dan yang efektif serta didukung dengan budaya yang baik pula sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara otomatis berimbas pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya,

sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Davis & Yoder, 1992).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi perusahaan, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman, dan kesejahteraan karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya saja kasus yang terjadi pada TVRI, yang menuntut Direktur Program dan Pemberitaan yang bernama Rully Charmeianto Iswahyudi untuk mundur, karena dinilai tidak becus mengelola program dan pemberitaan TVRI dan dengan sewenang-wenang memecat 19 orang penyiar tanpa alasan yang jelas.

Robbins (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja. Robbins (2001) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja hanya dapat diamati melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam bentuk suatu perilaku tertentu. Pada umumnya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kualitas hidup karyawan adalah salah satu tujuan perusahaan disamping tujuan perusahaan lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meglino (Munandar, 2002) menunjukkan

bahwa para karyawan lebih puas dan memegang komitmennya bila nilai – nilai mereka bersesuaian dengan nilai–nilai perusahaannya. Nilai–nilai yang dimiliki karyawan juga diidentifikasi sebagai manifestasi dari budaya perusahaan.

Menurut Tozi (Munandar, 2002), budaya perusahaan adalah cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi. Dengan kata lain secara sederhana dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku karyawan suatu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing- masing. Setiap perusahaan budaya merupakan satu hal yang sangat penting karena kemampuannya untuk mengarahkan perilaku anggota perusahaan ketujuan yang dikehendaki. Budaya perusahaan berperan sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas. budaya perusahaan senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku individu yang ada didalamnya.

Tingkatan pengaruh yang dialami masing – masing individu memang berbeda, namun yang jelas setiap orang pasti terkena dampak, mengalami atau merasakan pengaruh tersebut. Pengaruh budaya perusahaan tersebut melebihi pengaruh factor lain dalam organisasi, seperti struktur, system manajemen dan lain – lain. Ini adalah suatu keadaan yang sangat diharapkan oleh para pimpinan sehingga tidak bersusah payah mengarahkan perilaku anggota khususnya ketika budaya perusahaan itu telah tertanam kuat pada karyawannya. Setiap karyawan memiliki persepsi terhadap budaya perusahaan yang ada pada tempat kerjanya, sekalipun jenis pekerjaan yang dijalankan sama. Suatu budaya kuat apabila nilai

inti organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut maka makin kuat budaya tersebut (Robbins, 2001). Setiap karyawan memiliki persepsi terhadap budaya perusahaan yang ada pada tempat kerjanya, sekalipun jenis pekerjaan yang dijalankan sama.

Pengaruh persepsi terhadap budaya perusahaan dapat juga dilihat dari gaya evaluasi yang diterapkan atasan pada bawahannya. Setiap perusahaan memiliki gaya evaluasi atasan yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawannya, dan gaya evaluasi yang digunakan biasanya sesuai dengan budaya yang ada dalam perusahaan karena budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang dianut bersama dari atasan sampai dengan bawahan. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu kegiatan pokok dalam pengembangan sumber daya manusia. Dessler ((Indrastiwi, 2004) menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja berfungsi untuk promosi dan keputusan mengenai gaji akan tetapi idealnya juga berfungsi untuk mengelola kinerja dengan memberikan dasar bagi suatu analisis berhubungan dengan kinerja seorang karyawan dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mempertahankannya atau mengubahnya.

Evaluasi kinerja yang dilakukan dapat digunakan sesuai kriteria dimana program seleksi dan pengembangan divalidasi. Evaluasi kinerja juga dimaksudkan sebagai umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi kinerja karyawan. Evaluasi yang dilakukan atasan sendiri pada umumnya memiliki dua gaya yang dapat diterapkan sesuai dengan budaya yang ada dalam perusahaan. Gaya evaluasi yang diterapkan biasanya adalah gaya

evaluasi yang obyektif dan gaya evaluasi yang subjektif. Gaya evaluasi subjektif merupakan evaluasi yang dinilai dari pandangan atasan sendiri dan penerimaan laporan dari bagian personalia, sedangkan gaya evaluasi obyektif merupakan gaya yang didasarkan pada kriteria penilaian secara umum. Kedua gaya evaluasi tersebut mempunyai kelebihan masing – masing, sehingga ada kalanya seorang atasan menilai secara subjektif dan adakala menilai secara obyektif. Kedua gaya tersebut pada dasarnya saling berkaitan satu sama lain, karena salah satu gaya tidak bisa digunakan secara mutlak, karena atasan harus melihat dari segala aspek-aspek yang ada didalam perusahaan juga nilai-nilai (budaya) yang dianut bersama dalam perusahaan sehingga evaluasi yang dijalankan dapat bersesuaian dengan karyawan.

Atasan yang menggunakan gaya evaluasi yang obyektif dan terbuka pada karyawannya. Dengan adanya evaluasi yang obyektif dan terbuka dan disesuaikan dengan budaya yang ada dapat menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan juga semakin besar. Akan tetapi pada kenyataannya gaya evaluasi tersebut terkadang dapat juga menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena tidak semua nilai – nilai yang ada dalam perusahaan (budaya) dan gaya evaluasi yang digunakan sesuai dengan masing – masing karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu : “Apakah ada hubungan antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan?”. Untuk menjawab

perumusan masalah tersebut maka diajukan penelitian yang berjudul Hubungan antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Ingin mengetahui hubungan antara gaya evaluasi atasan dan persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan.
1. Ingin mengetahui hubungan antara gaya evaluasi atasan dengan kepuasan kerja bawahan.
2. Ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap budaya perusahaan dengan kepuasan kerja bawahan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi :

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini bisa dipakai sebagai kontribusi dalam memilih gaya evaluasi kerja bawahan dengan melihat budaya organisasi yang ada sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi optimal.
2. Bagi personalia, penelitian ini dapat dipakai sebagai gambaran tentang usaha – usaha peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi penulis, penelitian ini menambah wawasan khusus dalam psikologi industri khususnya tentang kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi penelitian lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembanding.

