

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM
UPAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
DI UD. JATI MAKMUR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh :

RIAWAN ADI UTOMO

F 100 980 367

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Ironisnya, meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. (Fauzan, 2009)

Contoh kasus dibawah ini, menggambarkan beberapa perusahaan yang mengalami kemunduran yang diakibatkan karena mengalami penurunan kinerja dari karyawan yang menyebabkan komitmen organisasinya masih dipertanyakan. Kekisruhan yang terjadi di UD. Karya Jati Murni yang karyawannya melakukan pemogokan dan demonstrasi sehingga *waktu untuk bekerja mereka* tersita untuk melakukan pemogokan dan menyebabkan turunya kinerja perusahaan pada waktu itu (Suara Merdeka, 10 Januari 2007).

Kasus yang kedua, sampai saat ini tindakan indiscipliner masih sering terjadi, khususnya dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti yang dijelaskan dalam harian Suara Merdeka (16 Juli 2009) bahwa tingkat pelanggaran disiplin PNS

di lingkungan Dinas Pendidikan selalu menempati peringkat atas dibanding instansi lain, bahkan satu PNS yang bertugas di Cabang Dinas Pendidikan Kartasura diberhentikan dengan tidak hormat karena *mangkir kerja* selama enam bulan berturut-turut. Kenyataan tersebut tentu menimbulkan keprihatinan, padahal sebenarnya manusia merupakan sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi.

Kasus yang lain ditunjukkan dalam pembahasan sistem upah minimum kabupaten/kota (UMK) 2010 di Kota Salatiga yang dilakukan lembaga Dewan Pengsystem upahan setempat, mengalami deadlock. Buruh dan pengusaha tak mencapai kata sepakat terkait *besaran sistem upah*. Ketua DPC Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Salatiga, Pujo Asril Ren BEE, didampingi Sekretaris, Tega Jatmika, menegaskan tuntutan UMK 2010 100% Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah harga mati. Pujo menyampaikan, setidaknya ada dua alasan yang dipertimbangkan buruh di Kota Salatiga untuk meminta penetapan UMK 2010 mencapai 100% KHL.

Pembahasan UMK 2010 bersama perwakilan pengusaha dan dinas terkait memaparkan, meski secara persentase terhadap KHL UMK 2010 meningkat, nominal kenaikan standar sistem upah buruh itu justru menurun dibandingkan saat penetapan UMK 2009. Hal itu karena secara nominal UMK 2009 naik Rp 82.500, sedangkan UMK 2010 hanya naik Rp 53.000. Sementara itu Tega Jatmika menyatakan, pengusaha di Kota Salatiga semestinya menyetujui penetapan UMK 2010 senilai Rp 803.185 atau 100% KHL. Toh ada perusahaan yang tidak mampu membayar sistem upah buruh dengan standar itu, mereka diberikan kesempatan guna mengajukan penangguhan pembayaran. (Solopos, 29 agustus 2009)

Contoh kasus pada karyawan UD. Jati Makmur Purwodadi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan yang terlibat atau bekerja dalam perusahaan ada 4 orang yang keluar setelah beberapa bulan kerja di perusahaan, tidak masuk dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, mangkir dari pekerjaan, adanya pergantian karyawan atau keluar masuk (*turnover*), dengan adanya karyawan yang keluar masuk mengakibatkan kiriman barang keluar negeri sering terlambat, perusahaan UD. Jati Makmur kemudian membatasi pengiriman produk furniture karena mahalnya bahan baku, yang berakibat pada menurunnya produksifitas perusahaan, kemudian dari segi pekerjaan ada dikelompokkan menurut keahlian; pembagian kerja menurut pengalaman, hal ini menunjukkan perbedaan pemberian upah pada setiap individu yang bekerja mengikuti aturan perusahaan yang membagi sistem upah yaitu borongan, mingguan, dan bulanan.

Dari beberapa kasus diatas dapat menunjukkan sikap para karyawan dari perusahaan yang melakukan perilaku mangkir dari pekerjaan, keluar-masuk, adanya pemogokan atau demo, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen yang dibangun tidak dapat sepihak, perusahaan dan karyawan harus bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi yang dimaksud. Komitmen adalah komponen perilaku organisasi atas sikap perasaan atau emosional, selaras dengan pendapat Kuntjoro (2009) yang menjelaskan komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif. Hal senada diungkap oleh Robbins (2001) mengatakan bahwa, komitmen organisasi

membutuhkan sampai dimana tingkat seorang karyawan memihak pada organisasi, tujuan dengan memelihara keanggotaannya didalam organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok perhatian penentu komitmen organisasi adalah persepsi karyawan terhadap sistem upah, apabila karyawan dalam mempersepsikan sistem upah dengan baik, yang berimbas pada naiknya produksi, karyawan merasa terikat dan karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan manajemen perilaku yang efektif. Persepsi karyawan terhadap sistem upah dapat berfungsi sebagai motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan serta pendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen organisasi. Tenaga kerja bagi perusahaan juga merupakan kekayaan atau aset terpenting dan termahal yang menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Perusahaan akan berhasil 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 dapat dinikmati karyawan antara lain: gaji, insentif, bonus, kesejahteraan, perlindungan dan bentuk penghargaan non finansial.

Penelitian tentang persepsi karyawan terhadap sistem upah dan komitmen organisasi masih sangat relevan dilakukan Fahrudi Js Pareke (2004) penelitiannya tentang hubungan keadilan dan kepuasan dengan keinginan berpindah: komitmen organisasi sebagai variabel antara menunjukkan hasil dengan kesimpulan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Seorang karyawan yang merasakan sisi positif dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya cenderung memiliki perasaan afektif dan kewajiban moral terhadap organisasinya,

Irawati, D.R, (2008) yang meneliti tentang hubungan antara sikap terhadap kompensasi dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara sikap terhadap kompensasi dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya bersedia bekerja keras dan memiliki motivasi dimana hal ini berkaitan dengan kepuasan karyawan yang bersangkutan. Komitmen dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum, I.Y (2004) tentang persepsi karyawan terhadap sistem upah kerja menunjukkan yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi karyawan terhadap upah dengan morale kerja artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap upah maka semakin tinggi pula morale kerja dan sebaliknya.

Dapat diketahui bahwa komitmen karyawan dalam organisasi saat ini mengalami penurunan, yang dikarenakan tidak adanya kata sepakat dengan pembayaran dan juga sikap dari perusahaan yang kurang bijaksana. Permasalahan yang muncul dengan banyaknya yang keluar-masuk atau pergantian karyawan, pemogokan kerja, mangkir kerja atau membolos, disebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan, tidak adanya media mengeluarkan pendapat. Kebutuhan karyawan dalam bekerja adalah mendapatkan upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya tergantung dari sistem pemberian upah yang ada diperusahaan, apapun sistem yang digunakan oleh perusahaan, upah adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan yang masih sangat relevan untuk dikaji dan diteliti.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka timbul suatu permasalahan : apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem upah dengan komitmen organisasi pada karyawan, mengacu dari rumusan permasalahan tersebut penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM UPAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI UD. JATI MAKMUR PURWODADI”

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem upah dengan komitmen organisasi.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi karyawan terhadap upah dengan komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap sistem upah karyawan.
4. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan
5. Untuk mengetahui aspek persepsi karyawan terhadap sistem upah yang paling dominan terhadap komitmen organisasi

C. Manfaat penelitian

Manfaat secara teoritis adalah bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teoritik bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Sedangkan pada tataran praktis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi pemilik perusahaan, dalam merencanakan dan menentukan kebijakan dalam mengantisipasi apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap perusahaan dapat dijembatani, dengan mengkomunikasikan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan.
2. Bagi karyawan dapat mengemukakan perasaannya terhadap kebijakan organisasi dengan mengeluarkan “uneg-unegnya” atau pandangannya sehubungan sistem upah yang ada di perusahaan atau organisasi.
3. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan peneliti lain sebagai masukan wacana pemikiran untuk lebih memperdalam khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem upah dengan komitmen organisasi.