

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan dan kemajuan di berbagai bidang memberikan dampak pada setiap organisasi perusahaan untuk siap dan mampu berkompetisi dengan organisasi perusahaan lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah menjadi kesepakatan bersama sebelumnya, terutama untuk meningkatkan dan mempertahankan sikap kerja yang optimal.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2009) yang menyatakan bahwa dengan sikap kerja yang optimal akan memberi dampak yang positif pada perusahaan dengan meningkatnya produktivitas kerja perusahaan.

Pada kenyataannya perusahaan banyak mengalami permasalahan yang timbul pada sikap kerja yang rendah sehingga menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, dan lain-lain (Robbins, 2001).

Organisasi merupakan wadah sejumlah manusia menghimpun diri, yang memiliki struktur sebagai unsur statis dan unsur dinamika yang terdiri dari filsafat, kerjasama dan tujuan, yang bersumber dari manusia sebagai unsur utamanya. Semua unsur itu hanya berfungsi jika faktor atau unsur manusia sebagai sumber daya, yang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai eksistensi organisasi, juga memerlukan sumber daya material, dan finansial sebagai masukan. Suatu organisasi perusahaan sumber daya manusia tersebut terdiri dari

para manajer sebagai pengendali dan para pekerja (karyawan) sebagai pihak yang dikendalikan. Usaha pengendalian itu dimaksudkan agar semua sumber daya manusia dalam menggunakan atau mengelola sumber daya material atau finansial selalu diwujudkan berupa kerja yang terarah pada tujuan perusahaan. Kerja seperti itu adalah yang mampu menghasilkan produk berupa barang dan atau jasa sesuai bidang bisnis perusahaan. Mengingat produk tersebut dimaksudkan untuk membantu manusia dalam memenuhi kebutuhannya, maka harus dilakukan kerja yang berkualitas, agar mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia khususnya konsumen masing-masing (Nawawi, 2009). Sedangkan kerja berkualitas yang dimaksud tidak terlepas dari sikap kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukanlah perilaku, tetapi lebih merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap bisa berupa orang, benda, tempat, gagasan, situasi, atau kelompok (Sobur, 2003: 361). Sikap karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kecenderungan karyawan untuk bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi segala sesuatu dalam pekerjaannya disebut sikap kerja.

Manusia berorganisasi untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pulalah yang menjadi objek manusia berorganisasi yang disebut perusahaan. Bekerja untuk memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuannya memenuhi

kebutuhan dalam kualitas dan kuantitasnya masing-masing, manusia memperoleh status sosial ekonomi dimasyarakatnya (Nawawi, 2009).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hsu (2003) menjelaskan bahwa insentif karir berperan paling penting dalam menjaga supaya karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iwu & Ukpere (2012) pada karyawan bank di Nigeria menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor paling penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2008) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pembayaran tunjangan, tingkat promosi, pelatihan reguler dan tingkat pendidikan ekstensi pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja diantaranya kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman sekerja, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja, dan persepsi terhadap imbalan yang diberikan perusahaan yang berupa insentif (Blum and Naylor (dalam Umam, 2010)).

Secara umum karyawan bekerja karena ingin memperoleh imbalan atau balas jasa dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan (Rivai, 2006:462 dalam Nugraha 2008). Salah satu bentuk imbalan tersebut adalah insentif. Perusahaan dapat memberikan insentif dengan tujuan untuk meningkatkan sikap kerja pada seluruh karyawannya.

PT. Mandala Multifinance adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha meliputi sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit, dan pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan kendaraan roda dua.

Selain PT. Mandala Multifinance juga terdapat banyak perusahaan-perusahaan leasing lainnya yang sejenis. Oleh karena terdapatnya perusahaan-perusahaan yang sejenis secara tidak langsung memberikan persaingan terhadap PT. Mandala Multifinance. Adanya persaingan tersebut maka sikap kerja karyawan harus lebih ekstra lagi dalam mempertahankan eksistensi perusahaannya, dengan adanya persaingan tersebut PT. Mandala Multifinance cabang Wonogiri pernah mengalami penurunan target usaha pada tahun 2013 khususnya pada bidang marketing. Salah satu cara untuk meningkatkan kembali produktifitas perusahaan guna mencapai target usaha atau bahkan melebihi dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Peningkatan sumber daya manusia ini dilakukan dengan cara meningkatkan sikap kerja mereka supaya perusahaan tetap ada dan dapat terus bersaing dengan perusahaan yang lain. Sikap kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor untuk meningkatkan sikap kerja karyawan, PT. Mandala Multifinance adalah dengan memberikan dorongan semangat sebagai motivasi kerja dengan memberikan insentif kepada semua karyawannya. Insentif yang diberikan diantaranya yaitu bonus-bonus, tujangan kesehatan, pemberian jam istirahat, fasilitas kerja, perijinan cuti, dan pemberian waktu untuk diskusi antara pimpinan dengan karyawan sebelum memulai pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah yaitu : Apakah ada hubungan persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja? Sehubungan dengan rumusan masalah tersebut peneliti ingin melakukan suatu penelitian dengan judul : Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dengan Sikap Kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Hubungan antar persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja karyawan.
2. Tingkat persepsi terhadap insentif karyawan.
3. Tingkat sikap kerja karyawan.
4. Seberapa besar sumbangan efektif antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penggunaan insentif yang sesuai bagi karyawan guna meningkatkan sikap kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja sehingga karyawan dapat menjadikan insentif sebagai pendorong dalam meningkatkan sikap kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja pada karyawan sehingga dapat dimanfaatkan secara luas

bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri.

4. Bagi Ilmuwan lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi industri khususnya hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja pada karyawan.