

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam suatu organisasi, apakah organisasi formal, informal, organisasi sukarela maupun bukan organisasi sukarela memandang penting peranan anggotanya. Arti pentingnya partisipasi anggota berkaitan dengan loyalitas anggotanya. Semakin tinggi partisipasi anggota semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para anggota tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi. Partisipasi juga ikut meningkatkan perasaan ikut memiliki yang menghasilkan suatu "*We feeling*" atau seidentitas dengan organisasi. Setiap organisasi yang mempunyai anggota yang aktif berpartisipasi akan terjadi pertukaran pendapat, komunikasi yang lebih erat, dan konflik argumen yang lebih menonjol yang pada gilirannya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri.

Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa partisipasi berhasil diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Menurut Davis (1995 : 181), para karyawan dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan teknis, operasional dan strategis. Manfaat besar dalam partisipasi adalah bahwa partisipasi mengembalikan hakasasi orang-orang ditempat kerja untuk menjadi anggota yang turut memberikan kontribusi bagi kelompok kerjanya.

Partisipasi membangun nilai manusiawai dalam organisasi, karena

menyalurkan kebutuhan karyawan akan rasa aman, interaksi sosial, penghargaan dan perwujudan diri. Pemulihan nilai isani ditempat kerja ini penting bagi karyawan. Partisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya atau egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dari pekerjaan atau tugas saja. demikian ditegaskan oleh Davis (Sastropetro, 1988 : 13) bahwa partisipasi mempunyai tiga unsur penting yakni keterlibatan mental atau perasaan, kesediaan memberikan sumbangan kepada usaha untuk mencapai tujuan kelompok dan adanya unsur tanggung jawab.

Partisipasi sangatlah menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Karyawan diuntungkan dengan hubungan-hubungan yang lebih luas dengan karyawan lain. Hal ini pertama, dapat meningkatkan pengalaman, kepemimpinan dan bertanggung jawab melalui proses "*Leaming by doing*" Loyalitas terhadap organisasi diperkuat dengan cara melibatkan para karyawan dalm membuat suatu keputusan, yang pada akhirnya menyumbangkan peningkatan solidaritas dan kohesi kelompok. Demikian halnya melalui partisipasi tercipta komunikasi dua arah dimana informasi mengalir dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Disitu terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang memperkuat dan menguntungkan organisasi dan karyawannya.

Oleh karena itu partisipasi karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi, kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk memuaskan cara-cara yang paling tepat dalm menggerakkan dan

meningkatkan partisipasi, karena partisipasi merupakan salah satu sarana penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan fakto-faktor yang mrrmpngaruhi partisipasi dapat diamati melalui pengamatan terhadap faktor-faktor prilaku manusia. Di tinjau dari teori perilaku manusia dlam organisasi, menurut Saigan (1995 : 80) mengenal bahwahan sebagai individu dalam meningkatkan peran sertanya dalam organisasi berarti memahami paling sedikit delapan faktor yaitu : karakteristik biografi, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja dan kemampuan.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku manusia dapat ditinjau dari teori perilaku manusia dalam organisasi, diantaranya adalah, kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan. Perilaku karyawan ini dapat mempengaruhi karyawan dalm pengambilan keputusan untuk menghasilkan partisipasi.

Banyak masalah yang dapat diidentifikasi dengan kaitannya dengan partisipasi karyawan pada suatu organisasi. Penelitian ini memfokuskan pada masalah perilaku dan partisipasi karyawan. Pada kesempatan ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan pada Kantor Arsip Daerah Propinsi DIY”**

B. Batasan Masalah

Untuk dapat memenuhi tujuan penelitian sehingga penelitian terarah pada perumusan masalah yang telah dirumuskan dan tidak menimbulkan salah pengertian, maka perlu adanya pembatasan masalah:

Peneliti membatasi dan memasukkan teori perilaku individu dalam organisasi, yang memfokuskan pada perilaku karyawan yakni : kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan yang dapat berpengaruh terhadap partisipasi kerja sehingga dapat tercapai suatu tujuan dalam organisasi (Robbins : 1996).

C. Rumusan Masalah

Perilaku dan partisipasi karyawan memang sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu pengorganisasian untuk pelaksanaan kegiatan sehingga tujuan dari kegiatan dapat direalisasikan. Jika perilaku karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, maka partisipasi kerja karyawan juga akan semakin baik, sehingga kinerja perusahaan akan semakin meningkat pula.

Berdasarkan asumsi diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap partisipasi kerja ?
2. Apakah kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan berpengaruh secara serentak terhadap partisipasi kerja ?

3. Faktor apakah yang paling dominan, berpengaruh terhadap partisipasi kerja ?

D. Tujuan Penelitian

Penulisan penelitian ini dilakukan dengan tujuan, untuk mengidentifikasi pengaruh perilaku kerja karyawan terhadap partisipasi kerja karyawan.

1. Menganalisis apakah, kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap partisipasi kerja.
2. Menganalisis apakah, kepribadian, persepsi, motivasi, proses belajar dan kemampuan berpengaruh secara serentak terhadap partisipasi kerja.
3. Menganalisis faktor apakah yang paling dominan, berpengaruh terhadap partisipasi kerja.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Merupakan langkah awal dalam mengaplikasikan pengetahuan ekonomi yang dipelajari waktu kuliah, khususnya mata kuliah konsentrasi Manajemen sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia bisnis.

2. Bagi organisasi

- a. Memberikan sumbangan pemikiran mengenai perilaku, partisipasi terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang akan mendukung kesuksesan suatu organisasi.

- b. Memberi masukan yang sangat berharga dalam menentukan strategi dan kebijakan yang akan diambil organisasi.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya perikaku dan partisipasi bagi karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan pengambilan keputusan yang pada akhirnya dapat menyumbangkan peningkatan solidaritas dan kohesi kelompok.