

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah faktor manusia. Bagaimanapun sesempurnanya perencanaan maupun peralatan yang dimiliki oleh suatu badan usaha, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang menggerakkannya. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor produksi yang lain, misalnya ada salah satu karyawan yang biasanya rajin tiba-tiba enggan melaksanakan tugasnya, tergantung pada baik buruknya pengembangan organisasi itu sendiri.

Salah satu segi yang banyak dibicarakan dalam lapangan usaha dewasa ini adalah masalah upah. Pemogokan, keresahan diantara buruh sering terjadi. Hal ini timbul karena upah yang diterima tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dipikulnya. Persoalan yang ada bagaimana sistem upah yang dapat memberikan suatu pedoman pengupahan yang layak terhadap buruh, tanpa mengurangi tujuan pokok dari perusahaan untuk mengembangkan usahanya.

Upah yang layak merupakan tuntutan bagi setiap karyawan guna memenuhi macam-macam kebutuhannya bersama keluarga. Menurut Maslow (dalam As'ad, 1982 : 80), ada beberapa tingkatan kebutuhan manusia:

1. Kebutuhan psikologis dasar.
2. Kebutuhan dan kesenangan

3. Cinta/kasih sayang.
4. Penghargaan.
5. *Self actualization* (mampu mewujudkan jati diri)

Kebutuhan psikologis dasar merupakan kebutuhan yang paling dasar bagi setiap manusia, manusia hanya membutuhkan apa yang menjadi pikirannya saja.

Setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi, timbul kebutuhan yang lain yang tadinya tidak dirasakan penting baginya. Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan cinta/kasih sayang menyusul kemudian setelah kebutuhan kedua terpenuhi, kebutuhan untuk dihargai menyangkut tentang penghargaan sosial, harga diri.

Kebutuhan terakhir adalah *self actualization*, keinginan untuk mewujudkan jati diri. Hal ini ditunjukkan dari prestasi dan kemampuan untuk melaksanakan ide-idenya.

Suatu badan usaha yang profesional akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dengan badan usaha yang lain, sehingga tujuan badan usaha tersebut tercapai. Menurut Robert L. Mathis (2001: 89) untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap produktif, pihak pemberi kerja menyediakan :

1. Kompensasi yang kompetitif.
2. *Benefit* yang dirancang untuk tenaga kerja

3. *Employee Assistance Program* untuk meningkatkan pekerjaan dan kehidupan rumah

Jika diteliti lebih lanjut, tujuan utama bekerja adalah untuk memperoleh gaji atau upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu juga manusia ingin meningkatkan taraf hidupnya dan tidak ingin ketinggalan dengan orang lain. Manusia juga mengharapkan jaminan sosial, kondisi kerja yang nyaman serta komunikasi yang harmonis dengan sesama karyawan. Dengan perhatian terhadap faktor upah, jaminan sosial, kondisi kerja dan komunikasi, maka produktifitas perusahaan akan tinggi. Dengan kata lain dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja agar karyawan berperilaku lebih produktif, perusahaan dapat memberikan rangsangan-rangsangan tertentu, diantaranya memenuhi kebutuhan individu mereka. Namun hal ini sulit dilaksanakan terutama karena kebutuhan seseorang bervariasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang barangkali berada diluar jangkauan badan usaha itu sendiri.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja, menurut Hani Handoko (1990: 256), maka perusahaan haruslah memberikan rangsangan-rangsangan sebagai berikut;

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan-kebutuhan dapat dilukiskan dengan perasaan lapar dan dahaga, kebutuhan ini merupakan titik tolak bagi kebanyakan kebutuhan-kebutuhan.

2. Kebutuhan akan keamanan

Adalah kebutuhan tingkat kedua yang terdiri dari pakaian, perumahan dan

3. Kebutuhan Afeksi.

Adalah kebutuhan untuk menjadi suatu anggota suatu kelompok yang diperlukan, baik kelompok keluarga maupun kelompok kerja.

4. Kebutuhan akan aktualisasi

Adalah hubungan untuk mengembangkan potensi diri semaksimal mungkin.

Secara umum kebutuhan manusia tersebut dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu : kebutuhan primer meliputi fisik seperti makan, air, biologis, istirahat, sandang, tempat tinggal. Sementara kebutuhan sekunder meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan mental dan spiritual seperti kebutuhan akan persaingan, penghargaan, rasa berarti dan lain-lain.

Pemenuhan kebutuhan primer dalam organisasi dapat dilakukan melalui pemberian upah. Bagi perusahaan, upah merupakan suatu elemen biaya yang sangat penting, sehingga perusahaan dalam menentukan besar kecilnya pemberian upah tergantung dari pihak manajemen perusahaan. Namun dengan memperhatikan tujuan pemberian upah, maka bagi karyawan yang terpenting adalah kelayakannya sehingga terjadi hubungan yang baik antar badan usaha dan karyawan.

Badan usaha merupakan kombinasi dari berbagai sumber daya ekonomi yaitu, alam, modal dan tenaga kerja, keterkaitan sumber daya tersebut sangat erat kaitannya dalam badan usaha sehingga sering muncul berbagai permasalahan dalam lingkungan karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah keinginan karyawan yang produktif dan inovatif. Sehingga

dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki para karyawan ikut menentukan keberhasilan usaha dan pencapaian tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Richard. M. Steers (1996 : 146), yang mengatakan bahwa:

“Apabila masalah efektivitas suatu organisasi kita analisis dari sudut pandang individu para pekerja, maka jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit”

Pendapat lain yang sesuai dengan pendapat diatas juga dikemukakan oleh Agus Darma(1985:48), bahwa :

“Pada umumnya orang sepakat bahwa prestasi perusahaan adalah prestasi orang-orangnya. Faktor pengabaian unsur ini berarti bencana bagi perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan atau pegawai yang berprestasi baik akan sangat menentukan keberhasilan usaha dan tercapainya tujuan badan usaha. Semakin baik prestasi kerja karyawan maka semakin besar pula peluang tercapainya keberhasilan usaha.

Betapa pentingnya kinerja karyawan bagi keberhasilan usaha, sehingga pihak yang berkepentingan dalam hal ini badan usaha harus selalu memperhatikan masalah ini dan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pihak badan usaha harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain upah adalah motivasi, sikap, minat, persepsi, disiplin, kondisi, metode kerja, kebijaksanaan perusahaan tentang berbagai macam perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Karyawan yang bekerja karena terdorong oleh adanya keinginan yang

dikaitkan dengan beberapa hasil yang baik dan berprestasi. Hal tersebut juga merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi dan ini juga merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar yang ada dalam diri mereka.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Pendapat dari Gilmer (As'ad : 1991 : 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya, yaitu mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari aktivitas tersebut.

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri manajemen. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam kehidupan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka

B. Rumusan Masalah

Untuk melihat latar belakang masalah, diperlukan suatu pernyataan yang dapat membuat permasalahan menjadi mudah dimengerti dan dipahami. Untuk itu ada beberapa pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai perumusan masalah, diantaranya adalah:

1. Adakah pengaruh kepuasan upah terhadap kepuasan kerja?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan suatu penelitian adalah untuk mengungkapkan suatu masalah yang disesuaikan dengan topik yang telah ditentukan. Karena itu tujuan penelitian yang menyangkut dengan topik ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan upah terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangsih kepada :

1. **Koperasi Pegawai Negeri Tunas Harapan Kabupaten Gunungkidul.**

Untuk dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat

2. Perkembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah dan memberikan tambahan koleksi pustaka dan menjadi dasar pertimbangan bagi penelitian penelitian selanjutnya