

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung pada usaha perusahaan tersebut menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan lainnya, baik didalam wilayah regional maupun internasional dalam bidang yang menyangkut *core businessnya*. Keberhasilan perusahaan tersebut tidak akan terjadi tanpa adanya sumber daya manusia kompeten yang berhasil dalam membawa perusahaannya menjadi perusahaan yang maju. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menentukan jatuh bangunnya suatu perusahaan dalam situasi apapun. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penentu jalannya perusahaan dengan segala aktivitasnya di perusahaan. (Ulum, 2010) Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka, mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif, transformatif dan mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung demi tercapainya kesejahteraan perusahaan. Dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia ini perlu dilaksanakan secara baik, teratur dan terencana, sehingga perusahaan mampu bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya mengingat dalam era globalisasi ini persaingan antar perusahaan dirasa semakin ketat. Perlu diketahui bahwasanya, perusahaan yang mampu bersaing dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja mampu menorehkan prestasi kerja kepada suatu perusahaan, hal ini tidak terlepas dengan aktivitas-aktivitas yang telah dilakukannya yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Maier (dalam Wijono, 2010) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan perlu diperhatikan agar tercapainya keberhasilan pada karyawan dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Reksohadiprojo dkk (dalam Widijastoeti, 2005) Terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu diantaranya: 1) sifat yang agresif, 2) prestasi kerja, 3) kreatifitas, 4)

kepercayaan pada diri sendiri, 5) kemampuan menyesuaikan diri, dan 6) karakteristik kepemimpinan. Dalam penjelasan factor factor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, terdapat peran aspek-aspek psikologi yang terkandung didalamnya. Aspek-aspek psikologi adalah potensi psikis yang mempengaruhi individu dalam setiap kehidupannya. Macam dari aspek psikologi individu yang menjadi perhatian utama suatu perusahaan dalam perannya terhadap prestasi kerja adalah kreativitas dan kemampuan menyesuaikan diri. Pada dasarnya, prestasi kerja dapat diketahui dengan mudah dari kreatifitas dan kemampuan penyesuaian diri karyawan. Karena peran dan dampak dari kedua hal tersebut dapat diketahui secara nyata, seperti hasil kerja karyawan, catatan kehadiran (absensi) karyawan dan kenyamanan karyawan pada lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh pada kualitas dan kuantitas dari pekerjaan karyawan tersebut.

Kreatifitas adalah sebuah tindakan dalam mengubah suatu hal yang telah ada atau mengubah hal tersebut menjadi lebih baik dengan tujuan tertentu. Widijastoeti (2005) menyebutkan bahwa di dalam sifat kreatifitas individu terdapat motivasi dan disiplin. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan dari motifnya sedangkan disiplin adalah sikap yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menaati, menghargai dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia melaksanakannya tanpa adanya keterpaksaan dan tanggungjawab akan hal tersebut.

Penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Safura dkk, 2006) adalah proses kecakapan mental dan tingkah laku seseorang

dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baik dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungannya. Salah satu aspek psikologi yang berkaitan dengan penyesuaian diri adalah kepuasan kerja. Menurut Davidoff (dalam Natalina, 2008) Banyak karyawan yang tidak mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena ketidak-mampuannya dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya. Sehingga, seorang karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut mampu mencapai kepuasan dalam bekerja.

Susilo Martoyo (dalam Wijayasari dkk) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Salah satu usaha yang tepat bagi perusahaan dalam meningkatkan aspek-aspek psikologi karyawannya adalah dengan memberinya motivasi. As'ad (2008), Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggungjawab. Motivasi merupakan sesuatu yang penting dalam proses pengerjaan tugas dan kewajiban pada diri karyawan. Motivasi akan lebih menentukan jalannya proses kerja para karyawan apabila hal hal yang berkaitan dengan motivasi tersebut mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Hasibuan (dalam Irawati dkk) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu (1) kemampuan dan

minat karyawan, (2) kemampuan dan penerimaan penjelasan tugas yang didelegasikan, dan (3) peran dan tingkat motivasi karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Pada penjelasan diatas, dijelaskan bahwa peran dan tingkat motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam terbentuknya prestasi kerja pada karyawan, oleh karena itu motivasi sebagai aspek psikologi karyawan perlu diperhatikan agar prestasi kerja karyawan yang diharapkan mampu membantu kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologi yang perlu diperhatikan dalam jalannya proses kerja karyawan karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, karyawan tersebut dapat menciptakan keadaan yang positif dan nyaman di lingkungan kerjanya sehingga akan memacu kinerjanya dalam bekerja. Menurut Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, apabila penyesuaian individu terhadap pekerjaannya sangat baik maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya tinggi. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik akan menjalankan tugas dengan profesional dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya akan menorehkan prestasi kerja yang baik. Menurut Wahab (2012) Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi

kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Hal lain yang berkaitan dengan motivasi serta kepuasan kerja karyawan sebagai aspek psikologi adalah disiplin kerja. Siswanto (dalam Sudrajat, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan memegang peranan penting dikarenakan apabila karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan bekerja baik meskipun tanpa ada pengawasan langsung dari pimpinan dan juga akan melaksanakan peraturan dan ketetapan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa merasa terpaksa. Tidak menutup kemungkinan apabila karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi juga memiliki catatan prestasi yang baik pula, hal ini dikarenakan waktu yang diberikan kepadanya dimanfaatkan dengan sebaik baiknya tanpa melakukan curi curi waktu yang digunakan untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pemaparan diatas, setiap perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek psikologi karyawannya karena aspek-aspek psikologi karyawan mempunyai peranan penting dalam proses dan prestasi kerja karyawan yang secara langsung juga memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Terdapat permasalahan yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologi karyawan, salah satunya adalah berita tentang “Karyawan BRT masih kurang puas” (Radar Lampung, 25 Januari 2013).

Para karyawan BRT protes karena merasa tidak terima dengan pembagian sistem gaji dalam dua opsi. Dapat diketahui bahwasanya gaji merupakan faktor motivasi eksternal pada karyawan dalam bekerja sehingga apabila terdapat masalah terhadap gaji karyawan maka karyawan akan menyampaikan keluh kesahnya dengan berbagai hal. Permasalahan seperti ini bisa saja terjadi pada perusahaan lainnya. Perhatian khusus terhadap aspek-aspek psikologi karyawan diharapkan mampu mengantisipasi terjadinya permasalahan seperti halnya permasalahan yang telah dijelaskan diatas.

PT. Pindad (Persero) adalah perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. PT. Pindad (Persero) Turen adalah Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk komersial. Kegiatan Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen mencakup desain dan pengembangan, Rekayasa, Assembling, dan Fabrikasi serta Perawatan. Berdiri pada tahun 1908 sebagai bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama *Artilleri Counstructie Winkel* (ACW), bengkel ini berkembang menjadi pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola menjadi *Artillerie Inrichtingen* (AI) kemudian pindah ke Bandung pada tahun 1921 (Buletin Pindad, 2007).

PT. Pindad (Persero) berubah status menjadi BUMN dengan nama PT. Pindad (Persero) pada tanggal 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini dibawah Pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian berubah lagi namanya menjadi namanya menjadi PT. Badan Prakarya Industri Strategis (Persero). Pada tahun 2002 PT. BPIS (Persero) dibubarkan oleh pemerintah, sejak itu PT.

PINDAD beralih menjadi PT. Pindad (Persero) dibawah pengelolaan kementerian BUMN sampai dengan sekarang (Buletin Pindad, 2007).

Aspek-aspek psikologi karyawan yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berperan penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan di PT. Pindad (Persero), yang secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja karyawan tersebut. Karena apabila motivasi, kepuasan kerja serta disiplin kerjanya tinggi maka prestasi kerjanya pun tinggi. Fenomena seperti ini dapat menjadikan karyawan PT. Pindad (Persero) menjadi sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas.

Tentu saja hal ini tidak saja menjadi keuntungan PT. Pindad (Persero) saja yang mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas sehingga mampu menjadikan PT. Pindad (Persero) menjadi perusahaan yang maju serta mampu menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan lainnya, akan tetapi menjadikan keuntungan tersendiri bagi karyawan PT. Pindad (Persero) sendiri karena dengan mereka menjadi sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas, mereka mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dalam pengembangan kualitas hasil produksinya. Dengan melihat fenomena tersebut maka dapat kita diketahui bahwa terjadi hubungan yang saling positif dan menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan berprestasi yang notabene merupakan sumber daya manusia yang berkualitas pasti dipertahankan oleh perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal pula, dan sebaliknya perusahaan pasti memberikan

timbang balik yang sesuai bahkan lebih untuk kualitas hasil pekerjaan karyawannya yang maksimal tersebut sebagai apresiasi terhadap apa yang telah didedikasikan terhadap perusahaan. Berkenaan dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik ingin mengetahui peran aspek-aspek psikologi karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Pindad (Persero).

Terdapat beberapa jurnal penelitian yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologi (Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) dengan prestasi kerja. Diantaranya yaitu (1) Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat dan Saryadi, dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina RU VI Balongan, dengan jenis penelitian *explanatory*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *sampling* jenuh, dengan sampel 70 orang karyawan bagian produksi PT Pertamina RU VI Balongan. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 73,7%. (2) Dwi Irawati, S.E., M.Si. dan H. Noor Mustakim, S.T., M.M dengan judul, Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang, dengan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 141 orang (berdasarkan rumus Slovin) dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Dari hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besarnya kekuatan pengaruh secara simultan komitmen organisasional, disiplin kerja, dan motivasi kerjaterhadap prestasi kerja adalah sebesar 63,18%

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini misalkan saja kepuasan kerja, kualitas pemimpin, atau gaya kepemimpinan. (3) Fajar Wali Haryo Legowo, Dra. Rodhiyah, SU dan Sari Lityorini, S. Sos, M. AB dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada CV. JM (Jaya Motor) Semarang, dengan jenis penelitian *explanatory research*. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.878, dan juga dibuktikan dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 77.1% dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PERAN ASPEK ASPEK PSIKOLOGI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PINDAD (PERSERO) TUREN MALANG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat peran aspek-aspek psikologi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui apakah terdapat peran aspek-aspek psikologi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memperkaya khasanah ilmu psikologi khususnya industri berkenaan dengan aspek-aspek psikologi dengan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan bagi keilmuan psikologi. Sekaligus, bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan perusahaan selanjutnya atau dapat dijadikan pengambilan keputusan/kebijakan di perusahaan.