

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan aktivitas pokok yang pada umumnya dilakukan oleh masyarakat. Bekerja dalam masyarakat dimaksudkan untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk membiayai kebutuhan sehari-hari. Tuntutan pekerjaan, lamanya waktu bekerja, dan jenis pekerjaan memiliki pengaruh terhadap penghasilan yang didapatkan oleh seorang individu. Bagaimana cara individu tersebut bekerja, tanggung jawab yang diemban oleh individu juga dapat meningkatkan kepercayaan atasan terhadap individu tersebut. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia (Anoraga, 2000). Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya (Triani & Arief, 2016). Jadi didalam bekerja memiliki tujuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Tujuan bekerja secara umum yang dilakukan oleh masyarakat adalah sebagai mata pencaharian yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang yaitu pakaian, pangan yaitu makanan, dan papan yaitu tempat tinggal. Kebutuhan pokok ini merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, apabila tidak terpenuhi maka akan dapat mengganggu kehidupan individu tersebut. Selain kebutuhan pokok yang harus terpenuhi, tujuan bekerja juga sebagai pemenuhan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang berfungsi meningkatkan kualitas hidup individu.

Di dalam pekerjaan terdapat beberapa *instrument* yang harus terpenuhi salah satunya yaitu adalah tenaga kerja. Pekerjaan juga merupakan wadah atau wahana bagi individu sebagai mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Masyarakat biasa menyebut individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan dengan sebutan karyawan. Baik buruknya sebuah perusahaan ataupun lembaga akan sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya. Karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap keberlangsungan dan jalannya perusahaan ataupun lembaga.

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga agar mendapatkan balas jasa berupa uang. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Ashari, 2015). Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2002). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga yang bertujuan untuk mendapat upah berupa uang dari tenaga atau jasa yang telah individu tersebut berikan kepada perusahaan atau lembaga tempat individu

tersebut bekerja. Salah satu indikator karyawan dapat dikatakan berprestasi dapat dilihat melalui kinerja yang dilakukan karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap hasil yang akan diterima oleh individu yang bekerja. Sebaliknya apabila kinerja individu tersebut kurang memuaskan tentu saja juga akan berpengaruh terhadap gaji yang diterima. Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arjulis, Wibowo, & Oktavianti, 2017). Dinyatakan oleh McClelland bahwa kebutuhan akan prestasi, secara positif berkaitan dengan hasil pekerja manajerial, dan sukses yang dicapainya, dan kita dapat mengembangkan suatu kebutuhan akan prestasi pada manajer-manajer, yang berambisi. Para individu yang menunjukkan orientasi prestasi yang tinggi, menunjukkan ciri-ciri, Bersedia menerima resiko tingkat relative tinggi, suatu keinginan untuk mendapatkan *feedback* konkret tentang prestasi mereka, suatu keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. (Iskandar, 2016)

Karyawan yang baik dapat dilihat melalui kinerjanya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, dalam bekerja selalu bersungguh-sungguh, dan disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan karyawan

terhadap perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja, kepatuhan terhadap tugas-tugas yang diemban. Kedisiplinan kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan di tempat mereka bekerja.

Individu yang disiplin terhadap tugas yang diberikan, akan memiliki pengaruh baik terhadap dirinya sendiri, rekan bekerjanya, dan tempat dimana dia bekerja. Individu yang disiplin tentu saja akan lebih bersungguh-sungguh kepada pekerjaan yang sedang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan kepuasan diri sendiri terhadap gaji yang diterima, dan kepuasan pelanggan usaha tersebut karena telah dilayani dengan baik. Kedisiplinan juga merupakan salah faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akan berdampak positif terhadap perusahaan atau lembaga di tempat bekerja. Individu yang disiplin terhadap pekerjaan biasanya akan mendapatkan respon yang baik dari rekan-rekan kerjanya bahkan oleh atasannya di tempat bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam perusahaan. Menurut Saydam (1996) di dalam siregar, dan irawani (2010) salah satu faktor kedisiplinan dalam bekerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikkan kepada perusahaan (dalam sari, bakri, & diah, 2015).

Akhir-akhir ini banyak ditemukan kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kenaikan gaji pada orang-orang yang bekerja di dalam suatu instansi

baik pemerintahan maupun non pemerintahan. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mengeluhkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia yang kurang menggembirakan. Terdapat anggaran ratusan triliun rupiah dan meningkat setiap tahunnya tetapi kualitas PNS tidak semakin membaik (Ariyanti, 2017).

Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku seperti datang tepat waktu, pulang tepat waktu, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan mau menerima sanksi apabila terbukti melanggar peraturan. Berdasarkan data wawancara peneliti kepada 5 orang pekerja pabrik PT. Kusumahadi Santoso tanggal 5 Juni 2018 pada jam ± 13.00 WIB di Kabupaten Karanganyar, mengatakan bahwa masih sering terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pabrik seperti datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak mampu mengerjakan tugas yang diemban dengan baik, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Kedisiplinan bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, pendidikan, pelatihan, penegakan kedisiplinan, dan kepemimpinan (Pahlevi & Listiara, 2017). Dari hasil wawancara mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan bekerja karyawan adalah jumlah gaji yang diterima. Karyawan merasa jumlah gaji yang diterima setiap bulan, belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan juga mengatakan bahwa jumlah gaji mempengaruhi semangat kerja mereka, apabila semangat mereka dalam bekerja menurun akan berdampak pada menurunnya kedisiplinan kerja mereka. Walaupun

demikian gaji yang diterima masing-masing karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional Kabupaten Karanganyar yaitu satu juta enam ratus ribu rupiah.

Karyawan pabrik mengatakan bahwa didalam bagian produksi pemintal benang, terdapat 2 bagian pekerjaan yaitu bagian operator mesin, dan maintenace mesin. Menurut karyawan, terdapat sedikit perbedaan gaji yang diterima oleh bagian operator dan maintenance mesin. Yaitu dikarekan bagian operator mesin terdapat jam lembur, sementara bagian maintenace mesin tidak terdapat jam lembur. Sehingga gaji yang diterima setiap bulan memiliki selisih dua ratus ribu rupiah lebih tinggi bagian maintenance mesin dibandingkan bagian maintenance mesin. Namun menurut mereka hal itu tidak terlalu mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu karyawan menyatakan bahwa tahun 2017 presensi karyawan sangat diperhatikan, ada penambahan gaji apabila kinerja dan kehadiran mereka lengkap, namun sebaliknya juga terdapat pemotongan gaji apabila mereka melakukan pelanggaran serius. Sistem gaji yang dijelaskan dengan baik, maka oleh karyawan akan dipersepsikan sebagai sebuah sistem yang adil, dan keadilan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan (Kurniawati, & Harsono, 2017).

Dari fenomena tersebut diketahui kesimpulan sementara bahwa gaji yang meningkat belum tentu meningkatkan kedisiplinan bekerja pada karyawan, namun berdasarkan hasil wawancara yaitu gaji yang dirasa kurang dapat mempengaruhi disiplin karyawan saat bekerja. Disini peneliti belum menemukan apakah gaji dapat

berpengaruh positif, negative, atau tidak berpengaruh terhadap semangat kerja dan kedisiplinan pada pegawai ataupun karyawan.

Masyarakat luas berpandangan bahwa gaji merupakan salah satu tolak ukur yang dapat meningkatkan semangat dan kesungguhan bekerja serta kedisiplinan bekerja. Namun setelah melihat beberapa uraian diatas dan peristiwa nyata yang terjadi di dalam masyarakat, peneliti menjadi tertarik untuk membahas keterkaitan antara kebijakan gaji dengan dan kedisiplinan bekerja pada pegawai atau karyawan pabrik di kota Surakarta. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara kebijakan gaji dengan kedisiplinan bekerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kebijakan gaji dengan kedisiplinan bekerja.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap kebijakan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan bekerja karyawan.
4. Untuk mengetahui peran persepsi terhadap kebijakan gaji terhadap kedisiplinan bekerja karyawan.
- 5.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan keilmuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industry dan organisasi serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian yang tertarik di bidang ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik badan usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan /karyawati.
- b. Menjadi ilmu dan wawasan baru untuk masyarakat ataupun mahasiswa dalam mengelola badan usaha yang dimiliki.