

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan diartikan oleh As'ad (2003) sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Karyawan merupakan elemen perusahaan yang sangat diandalkan dalam proses produksi, dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya demi menghasilkan barang produksi dengan kuantitas dan kualitas yang baik menurut ketentuan perusahaan. Hasil produksi yang baik merupakan salah satu faktor dari eksistensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Darmasaputra dan Satiningsih (2013) menyebutkan bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri juga untuk kepentingan masyarakat melalui aktivitas bekerjanya di perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki

kinerja yang baik dan tinggi, selain menguntungkan diri karyawan sendiri juga menguntungkan perusahaan.

Dapat diprediksi apabila kinerja karyawan baik, maka dimungkinkan akan adanya peningkatan gaji, membuat karyawan menjadi semakin ahli dan berpengalaman di bidangnya, dan memperluas kesempatan untuk dipertahankan sebagai karyawan tetap. Selain itu pula menurut Sumakto dan Sami'an (2013), kinerja sangat penting bagi individu, mencapai sebuah *goal* dengan kinerja yang bagus dapat menjadi sumber kepuasan diri dan menimbulkan perasaan bangga. Penting bagi perusahaan untuk mencapai *goal* perusahaan serta kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat menguntungkan dua belah pihak.

Adanya kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor motivasi (Mangkunegara, 2005), motivasi sendiri terbentuk dari sikap (*attitude*) dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Faktor tersebut akan mampu menimbulkan sikap yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Sikap sendiri diartikan oleh Myers (2014) sebagai suatu reaksi evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu atau seseorang (sering kali berakar pada kepercayaan seseorang, dan muncul dalam perasaan serta perilaku seseorang). Jadi dengan mengetahui sikap seseorang, orang akan mendapatkan gambaran kemungkinan perilaku yang timbul dari orang yang bersangkutan (Walgito, 2003), termasuk dapat mengetahui bagaimana individu berperilaku dalam bekerja. Maka dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan. Jika sikap terhadap pekerjaan adalah positif maka

kinerja pun akan baik, begitu sebaliknya ketika sikap yang ditunjukkan kepada pekerjaan sudah bernilai negatif maka individu tersebut akan memiliki kinerja yang buruk.

Sikap positif dari karyawan, akan terkait dengan minat karyawan untuk bekerja pula. Kepuasan kerja, komitmen kepada perusahaan, keikutsertaan karyawan dalam pekerjaan dan semacamnya tidak akan didapatkan manakala karyawan tidak memiliki sikap terhadap pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan hanya untuk mendapatkan upah maka sudah dirasa cukup. Sunaryo (2013) menjelaskan bahwa mereka (karyawan) akan mengerjakan apa yang mau dikerjakan sekadarnya saja dan kehilangan semangat untuk meniti karier, yang ada hanya memperlakukan diri sebagai tenaga upahan, atau dengan kata lain, mereka bukan berkarier melainkan bekerja tanpa adanya minat dan motivasi. Oleh karena itu penciptaan sikap positif sejak awal dapat membuat karyawan memiliki minat terhadap pekerjaan.

Sunaryo (2013) juga menyatakan sikap kerja yang positif terhadap prestasi kerja akan menimbulkan ketertarikan, memotivasi dan loyalitas individu dalam bekerja, terutama jika imbalan yang diterima itu cukup adil. Rasa ketertarikan ini dikatakan sebagai minat, seperti dalam Kamus Psikologi Super Lengkap dari Husamah (2015) bahwa minat diartikan sebagai gejala psikis yang berkaitan dengan objek atau aktivitas yang menimbulkan rasa senang atau tertarik. Hal-hal yang menarik minat seseorang akan mendorongnya untuk berbuat lebih baik terhadap objek, begitu pula dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan

sudah memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan, maka dapat dipastikan bahwa perilaku bekerjanya akan baik pula.

Seniawati dkk (2014) menguatkan di penelitiannya bahwa lebih besarnya kesesuaian antara minat dan pekerjaan, maka akan didapatkan hasil yang lebih baik, yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas, dan keberhasilan. Karyawan yang memiliki sikap positif dan minat tinggi dalam pekerjaannya akan merasa senang melakukan aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas pekerjaan sehingga akan mampu menunjukkan performansi atau kinerja yang baik dan optimal. Moningga dan Widayarni (2005) juga mengutarakan minat terhadap pekerjaan memegang peran penting dalam menentukan performansi kerja individu.

Hubungan antara minat dan sikap sangatlah dekat, yakni sikap merupakan unsur awal sebelum adanya minat. Keterkaitan antara sikap dan minat dijelaskan oleh Anastasi dan Urbina (2007) bahwa hakikat dari kekuatan minat dan sikap seseorang merupakan aspek penting kepribadian, karakteristik ini secara material mempengaruhi prestasi pendidikan dan pekerjaan, hubungan antarpribadi, kesenangan yang didapatkan seseorang dalam aktivitas waktu luang, dan fase-fase utama lainnya dari dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, ketika seseorang memiliki sikap dan minat terhadap pekerjaan, maka dapat diprediksi individu tersebut memiliki prestasi, performansi yang baik dan kesenangan subjektif terhadap pekerjaannya.

Karyawan akan memberikan kontribusinya ketika pekerjaan tersebut memang sesuai dengan dirinya, dalam hal ini terkait dengan minat dan kemauan untuk menunjukkan kinerja yang baik di tempatnya bekerja. Sikap positif dan minat

yang tinggi akan semakin menguatkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang diinginkan terutama dalam bekerja, sehingga dengan tingginya dua variabel ini diharapkan akan memperoleh prestasi kerja dan performansi yang baik pula oleh karyawan demi kemajuan perusahaan.

Menurut teori *Reasoned Action* (dalam Sarwanto, 2007), perilaku (*behavior*) seseorang tergantung pada minatnya (*intention*), sedangkan minat untuk berperilaku tergantung pada sikap (*attitude*) dan norma subyektif (*subjective norm*) atas perilaku. Maka dapat dikatakan perilaku performansi kerja akan nampak ketika individu memiliki minat di dalamnya (*intention*), minat seseorang untuk menunjukkan performansinya tergantung pada bagaimana sikapnya terhadap pekerjaan (*attitude*) dan pada norma subjektif atau norma yang diyakini seorang individu terkait dengan pekerjaannya. Di sini jelas bahwa ketika sikap kerja yang positif dan minat kerja yang tinggi akan mampu menampilkan kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja. Namun, adanya sikap yang negatif serta minat yang rendah diperkirakan akan berhubungan dengan penampilan kinerja yang buruk.

Pemaparan di atas menyatakan bahwa minat dan sikap mampu berhubungan dengan kinerja karyawan di tempat kerja. *Home industry* kasur boneka di Blitar merupakan salah satu *home industry* yang berdiri sejak tahun 2013 dan bergerak dalam bidang konveksi. Barang-barang produksi yang dihasilkan adalah kasur boneka, matras, karpet karakter, dan sebagainya. Menurut informasi awal yang didapatkan, salah satu karyawan mengaku bekerja di tempat kerja ini hanya untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun menurut

keinginan sebenarnya, karyawan ini kurang berminat dengan pekerjaan karena kurang sesuai dengan kemampuannya (informasi pada tanggal 18 Februari 2016).

Hasil produksi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan acuan untuk melihat kinerja karyawan di perusahaan, begitu pula di *home industry* ini. Adanya sikap dan minat yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kuantitas maupun kualitas hasil produksi. Fluktuasi kuantitas dan kualitas barang yang dihasilkan, selain faktor pesanan yang tidak menentu, disebabkan pula oleh kinerja dari karyawan yang kurang optimal.

Adanya pemaparan di atas maka dirasa penting untuk meneliti sikap kerja dan minat kerja karyawan yang berkaitan dengan kinerja dalam pekerjaannya yang dapat bermanfaat untuk karyawan sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti hubungan antara sikap kerja dan minat kerja dengan kinerja karyawan *home industry* di Blitar.

1.2 Rumusan masalah

Adakah hubungan sikap kerja dan minat kerja dengan kinerja karyawan *home industry* di Blitar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap kerja dan minat kerja dengan kinerja karyawan *home industry* di Blitar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya pada pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja dan pengembangan ilmu Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) pada sikap dan kinerja. Serta berkaitan pula dengan keilmuan psikologi sosial, terutama teori tentang sikap dan minat.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh karyawan untuk mengetahui sikap dan minat kerja serta hubungannya dengan kinerja, sehingga karyawan mampu menampilkan potensi-potensi dirinya, serta berkontribusi terhadap pekerjaan yang dijalani dan diwujudkan melalui kinerja yang optimal.

b. Bagi *Home Industry* Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh *home industry* tempat penelitian untuk dijadikan acuan dalam membuat serta mengevaluasi kebijakan dalam rangka meningkatkan sikap yang positif dan minat yang tinggi pada karyawan terhadap pekerjaan. Selain itu evaluasi tersebut dapat digunakan untuk peningkatan performansi kerja karyawan yang dapat bermanfaat besar bagi perusahaan dari segi kuantitas maupun kualitas.

c. Bagi Dinas yang Terkait

Agar penelitian ini dapat menjadi pengembangan ide oleh dinas yang terkait untuk menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan tentang ketenagakerjaan demi meningkatkan kinerja sumber daya manusia di daerah Blitar.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama namun dengan sudut pandang dan segi yang berbeda, juga dengan pengembangan ide-ide yang baru.