

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya manusia sebagai makhluk biopsikososial dan spiritual merupakan kesatuan dari aspek jasmani dan rohani yang memiliki sifat unik dengan kebutuhan yang berbeda-beda dengan tingkat perkembangannya. Menurut teori Maslow, kebutuhan adalah motif dasar bagi individu untuk mempertahankan dan dapat dicapai oleh setiap manusia secara bertahap. Suatu tingkat kebutuhan memerlukan pemuasan yang optimal apabila tingkat kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka akan berkembang pada tingkat kebutuhan yang selanjutnya. Seseorang akan terus menerus berupaya memenuhi tingkat kebutuhannya yang belum terpenuhi hingga puas dan tidak akan memotivasi dirinya lagi. Jika kebutuhan sudah terpuaskan, seseorang akan berkembang pada tingkat kebutuhan selanjutnya yang nilai kepuasannya lebih tinggi dan memerlukan upaya yang lebih tinggi lagi. Begitulah seterusnya hingga manusia mencapai kepuasan yang tertinggi. Setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam hidupnya mulai dari kebutuhan yang paling rendah (dasar) yaitu mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengharagaan sampai kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Begitu juga dengan para karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan. Karyawan juga memiliki motif-motif dasar atau kebutuhan tertentu untuk bekerja di suatu perusahaan sehingga mampu bertahan hidup. Motif-motif dasar atau

kebutuhan masing-masing karyawan pasti berbeda-beda tergantung pada banyak hal, bisa dilihat dari posisi atau jabatannya, karena semakin tinggi kedudukan seseorang khususnya karyawan di suatu perusahaan pasti akan semakin meningkat dan berkembang kebutuhannya. Ada karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Ada pula karyawan yang bekerja untuk tingkat kebutuhan yang lebih atas yaitu kebutuhan akan rasa aman dan seterusnya sampai pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri. Sama halnya dengan karyawan golongan staff, kemungkinan besar bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis saja tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Ada salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa kebutuhan seseorang mempengaruhi dorongan diri seseorang untuk bekerja menjadi karyawan di suatu perusahaan. Hasil survey yang dilakukan di Jerman pada tahun 1995 menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan bisa memunculkan motivasi seseorang untuk bekerja dan bisa juga menurunkan motivasi seseorang untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (<http://cyberwoman.cbn.net.id/cbprtl/common/ptofriend.aspx?x=employees=cyberwoman%7CO%7CO%8C%7CO548>, diakses 25 April 2010). Sama halnya dengan fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan yang penulis wawancarai.

Selama beberapa waktu, peneliti melakukan wawancara dengan Pihak HRD PT X untuk mengumpulkan data demi kepentingan penulisan skripsi ini. Pihak HRD bersedia memberikan sejumlah informasi, namun beberapa diantaranya tidak dapat dipublikasikan sehubungan dengan kerahasiaan data internal. Dalam penyampaian informasi dan data tersebut, pihak HRD selalu

melakukan konfirmasi kepada pihak terkait dalam jajaran Departmentnya. Paparan yang tertuang dalam latar belakang ini adalah hasil wawancara tersebut.

PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing* yang memproduksi komponen penting kendaraan bermotor dengan merk "Y". Produk yang dihasilkan berupa *head cylinder, transmisi assy, piston* dan velek untuk motor merk terkemuka di Indonesia. Dengan mengemban Visi Perusahaan yaitu "menjadi perusahaan *sentra supply component* ke seluruh "Y" Group di dunia yang memiliki daya saing yang tinggi dalam *Quality, Cost* dan *Delivery*", Produk PT X diorientasikan untuk kebutuhan domestik dan ekspor meliputi Asia, Eropa dan Amerika.

Dalam 5 tahun terakhir minat masyarakat terhadap sepeda motor mengalami peningkatan pesat, dan dalam 3 tahun terakhir motor dengan merk "Y" mampu merebut hati konsumen sehingga *market share* dalam 3 tahun tersebut mengalami lonjakan bahkan dalam beberapa bulan terakhir mampu menjadi *leader* dalam sepeda motor di Indonesia. Informasi tentang lonjakan prosentase *market share* tidak dapat dibuka untuk publik sehubungan data tersebut merupakan data yang masuk dalam kelompok *confidential* data bagi PT X.

Sudah menjadi komitmen management PT X untuk selalu mengutamakan keinginan pelanggan, sehingga dengan meningkatnya permintaan pelanggan, maka perusahaan pun mengalami pertumbuhan yang pesat. Pertumbuhan pesat ini terlihat dari dilakukannya penambahan kapasitas mesin (data penambahan tidak dapat dipublikasikan), ekspansi pabrik (berupa penambahan gedung-gedung baru berkenaan dengan penambahan mesin-mesin baru) dan fasilitas penunjang lainnya (pembangunan fasilitas parkir kendaraan untuk karyawan dan tamu, fasilitas

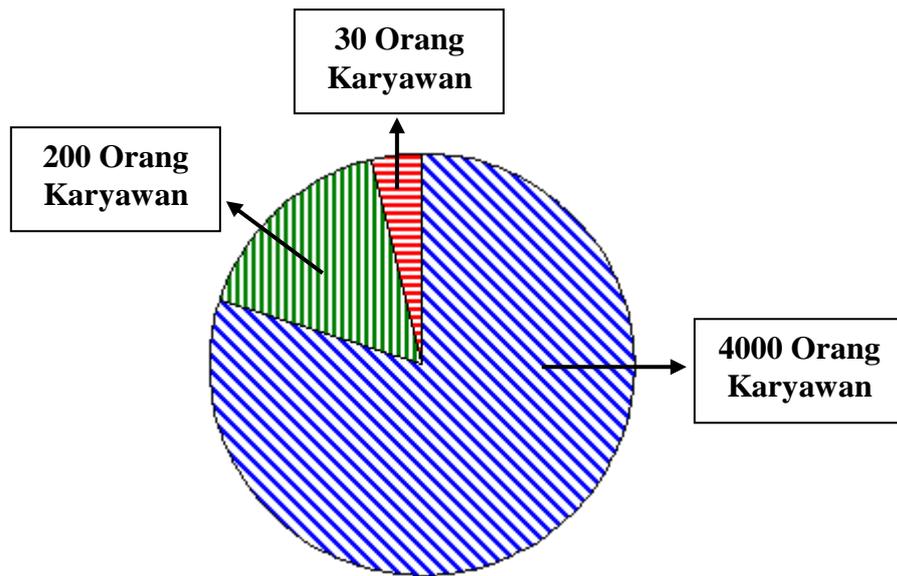
ibadah, fasilitas olah raga) juga penambahan karyawan dalam jumlah besar mutlak terjadi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Khusus mengenai penambahan karyawan, setiap bulan penerimaan karyawan baru tidak kurang dari 100 orang. Dalam situasi krisis ekonomi global yang juga berdampak di Indonesia, PT X masih tetap bertahan dan malah mengembangkan perusahaannya.

Dengan total karyawan lebih dari 4000 orang, PT X telah memiliki system pengelolaan Sumber Daya Manusia yang cukup baik, terbukti diperusahaan tersebut telah memiliki *System Grading, Salary dan Performance Appraisal* bagi karyawannya. *Remuneration packed* yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan tergolong baik dimana penetapan *Basic Salary* terendah sudah diatas ketentuan minimal atau dikenal dengan istilah Upah Minimum Kelompok Usaha (UMKU) III. Mengenai fasilitas dan tunjangan bagi karyawan, dibandingkan dengan perusahaan lainnya di kawasan industri tempat PT X berada, perusahaan ini mampu memberikan fasilitas dan tunjangan diatas ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Sebagai contoh di perusahaan ini diberikan fasilitas kendaraan jemputan bagi seluruh karyawan selain diberikan pula tunjangan transport dalam bentuk uang, pemberian fasilitas makan bagi karyawannya dalam bentuk natura yang diberikan sebanyak 2 kali dalam setiap shift kerja. Semua fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan sama rata dengan karyawan yang lainnya, sehingga tidak terjadi kesenjangan atau diskriminasi antara karyawan biasa (buruh) dengan karyawan golongan staff, namun jika jabatannya di atas golongan staff, seperti Manager, GA, dan Direktur, fasilitas- fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan dibedakan dengan karyawan yang jabatannya di bawah. Kelebihan-kelebihan seperti inilah yang menjadikan PT X sebagai

perusahaan favorit di wilayahnya. Hal mana terbukti dari tingginya minat pelamar terhadap PT X ini dan berdasarkan interview terhadap beberapa siswa di wilayah ini, banyak siswa menginginkan untuk bisa bergabung dengan PT X apabila mereka sudah menyelesaikan sekolahnya nanti.

Namun demikian ada satu fenomena menarik yang dapat diangkat dari PT X yaitu fenomena yang terjadi pada karyawan yang masuk golongan staff. Kelompok karyawan ini memiliki prosentasi turn over yang cukup tinggi sebesar 16 % dari total seluruh karyawan golongan staff dalam kurun satu bulan. Walaupun kelompok karyawan ini memiliki populasi kurang dari 200 orang atau sekitar 5% saja dari total keseluruhan karyawan, namun kontribusinya tidak bisa dikatakan kecil. Hal ini dimungkinkan karena jenis pekerjaan yang dilakukan kelompok ini adalah terkait dengan pekerjaan yang vital berupa *engineering, finance, R&D, IT* dan pekerjaan support lainnya yang memerlukan keahlian khusus dan memiliki nilai jual yang tinggi dalam pasar tenaga kerja.

Data yang menunjukkan turn over yang tinggi tersebut jelas terlihat dalam tahun 2009. Dari 200 orang staff, dimana sebanyak 30 orang staff atau sebesar 16% dari total seluruh staff keluar dalam satu bulan dari perusahaan ini dengan berbagai alasan. Dari 30 orang tersebut, 19 orang (63%) diantaranya keluar dengan alasan mendapat pekerjaan baru.



Gambar 1.1 Diagram *Turn Over* Karyawan Staff

Keterangan :

- 4000 orang karyawan : jumlah seluruh karyawan di PT X
- 200 orang karyawan : jumlah seluruh karyawan staff
- 30 orang karyawan : jumlah karyawan yang resign

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji karena PT X adalah perusahaan favorit di wilayahnya dengan *remuneration packed* yang berada diatas standar pemerintah bahkan beberapa lebih baik dari perusahaan lain.

Untuk itu peneliti ingin mengangkat fenomena ini menjadi sebuah penelitian demi mencapai penyelesaian untuk kepentingan bersama dengan melihat profil *need* (kebutuhan) karyawan golongan staff di PT. X yang ditinjau dari teori Maslow.

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan golongan staff di perusahaan ini mendapatkan fasilitas-fasilitas penunjang yang sama rata dengan karyawan yang lainnya, sehingga tidak terjadi kesenjangan atau diskriminasi antara buruh dengan karyawan golongan staff, namun jika jabatannya di atas golongan staff (Manager, GA, dan Direktur) fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan dibedakan dengan karyawan yang jabatannya di bawah. Namun besar kemungkinan kebutuhan karyawan itu berbeda-beda dan pemuasannya pun berbeda-beda pula, sehingga bisa saja terjadi karyawan golongan staff yang masih pada tingkat kebutuhan yang paling rendah, yaitu kebutuhan fisiologis. Jika kebutuhan dasar itu belum terpenuhi oleh karyawan maka belum bisa berkembang pada tingkat kebutuhan yang selanjutnya, namun jika kebutuhan dasar itu sudah bisa terpuaskan maka akan berkembang pada tingkat kebutuhan selanjutnya yang nilai kepuasannya lebih tinggi dan memerlukan upaya yang lebih tinggi, dan begitulah seterusnya hingga karyawan mencapai kepuasan yang tertinggi.

Dengan itu peneliti ingin melakukan penelitian yang tersirat dari fenomena tersebut, yaitu "melihat profil *need* (kebutuhan) pada karyawan golongan staff di PT. X?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mendapatkan deskripsi gambaran umum kebutuhan karyawan pada PT. X KIIC Karawang dalam tinjauan teori Maslow.
2. Mendapatkan deskripsi *needs* (kebutuhan) karyawan golongan staff di PT. X KIIC Karawang berdasarkan data penunjang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis sebagai penguat atau sebagai perbaikan dari teori yang telah ada, maupun secara praktis sebagai data yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia atau sebagai referensi bagi pengambil keputusan dalam menentukan profil need yang terdapat pada karyawan golongan staff di PT X. Selain itu semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan keilmuan di bidang psikologi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam pengembangan serta memperkaya hasanah ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang psikologi pada umumnya.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Manusia sebagai makhluk biopsikososial dan spritual merupakan kesatuan dari aspek jasmani dan rohani yang memiliki karakteristik unik dengan kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat perkembangannya. Kebutuhan merupakan motif dasar bagi individu untuk mempertahankan hidupnya. Menurut Maslow, dalam bukunya *Hierarchy of Needs* istilah aktualisasi diri (*Self actualization*) disebut sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seseorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku atau asal usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap – tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Dalam prosesnya teori Maslow menjelaskan bahwa tingkatan kebutuhan manusia untuk mempertahankan hidupnya dapat dicapai oleh setiap manusia secara bertahap.

Suatu tingkatan kebutuhan memerlukan pemuasan yang optimal apabila ingin berpindah ke tingkatan yang selanjutnya. Seseorang akan terus menerus berupaya memenuhi tingkatan kebutuhannya yang belum terpenuhi hingga puas dan tidak memotivasi dirinya lagi. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi, seseorang akan berkembang pada kebutuhan selanjutnya yang nilai kepuasannya lebih tinggi dan memerlukan upaya yang lebih tinggi lagi dan seterusnya hingga manusia mencapai kepuasan yang tertinggi. Menurut teori Maslow, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam hidupnya mulai dari kebutuhan yang paling rendah (dasar) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri sampai kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri.

Bagi karyawan golongan staff besar kemungkinan akan memenuhi tingkatan kebutuhan yang berbeda – beda mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Karyawan yang memenuhi kebutuhan tingkat paling rendah (*basic need*) yaitu kebutuhan fisiologis, perilaku kerjanya cenderung dimotivasi oleh adanya pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh gaji yang mencukupi demi kelangsungan hidupnya sehari-hari, reward dan insentif yang bisa menambah penghasilan. Apabila kebutuhan dasar itu telah terpenuhi dan terpuaskan, maka akan meningkat ke tahap berikutnya sebaliknya jika tidak terpenuhi dan terpuaskan maka akan tetap pada tahap paling rendah sehingga tidak bisa berkembang ke tahap kedua.

Selanjutnya tahap kedua dari tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan akan rasa aman, perilaku kerjanya cenderung di motivasi oleh adanya pemenuhan kebutuhan untuk mendapatkan prosedur kerja yang jelas dan asuransi ataupun

pensiunan yang menjanjikan untuk kelangsungan hidup di masa depan. Apabila kebutuhan tahap kedua ini telah terpenuhi dan terpuaskan oleh karyawan, maka akan beranjak pada tahap lebih atas. Sebaliknya jika terpenuhi dan terpuaskan maka karyawan akan tetap pada tahap kedua sehingga tidak akan meningkat pada tahap ketiga

Tahap ketiga dari tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan sosial, perilaku kerjanya cenderung dimotivasi oleh adanya pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh pengakuan akan keberadaannya sebagai seorang karyawan dari suatu perusahaan yang memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya. Apabila kebutuhan tahap ketiga ini telah terpenuhi dan terpuaskan, maka akan berkembang pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika pemenuhan kebutuhan ini belum terpenuhi oleh karyawan maka akan tetap pada tahap ketiga sehingga tidak akan meningkat ke tahap empat.

Tahap keempat dari tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan akan harga diri, perilaku kerjanya cenderung di motivasi oleh adanya pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh kepercayaan diri dan kebanggaan tersendiri karena menjadi bagian dari suatu perusahaan. Apabila kebutuhan tahap keempat ini sudah terpenuhi dan terpuaskan, maka akan diarahkan pada tahap yang paling tinggi yaitu tahap kelima sebaliknya jika belum terpenuhi maka akan tetap pada tahap ini.

Tahap kelima dari tingkatan kebutuhan yaitu aktualisasi diri, perilaku kerjanya cenderung di motivasi oleh adanya pemenuhan kebutuhan untuk mengembangkan karir dan menggali potensi diri demi kemajuan cita-cita dan harapan di masa depan.

