

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang dan sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan dari repelita ke repelita, demi untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Adapun pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah meliputi bidang ekonomi, politik, pertanian, sosial budaya, dan pertahanan keamanan. Salah satu pembangunan yang juga tidak kalah pentingnya adalah pembangunan dalam bidang industri, baik industri berat maupun industri ringan. Berbicara mengenai industri, maka dibicarakan pula mengenai perusahaan.

Perusahaan sekarang ini merupakan suatu organisasi industri yang mengalami kemajuan dan perkembangan yang pesat baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seiring dengan derap perkembangan, makin disadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik agar dapat memberikan konstribusinya secara optimal kepada pembangunan Indonesia, khususnya terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan, karena pada dasarnya manusia jualah yang akan menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu organisasi maupun industri. Selain itu, pemeliharaan serta pengembangan suatu organisasi juga tergantung pada terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individu di dalam organisasi. Oleh karena itu,

diperlukan usaha-usaha yang lebih baik bagi peningkatan di dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. "

Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di perusahaan, yakni karyawan yang berada dalam setiap fungsi dan jabatan di perusahaan.

Dalam bekerja, karyawan menghendaki pekerjaan yang menantang dan dapat dinikmati. Oleh karena itu, diperlukan umpan balik antara karyawan dan perusahaan. Seorang karyawan merasa perlu mengetahui seberapa besar yang telah dikerjakan atau kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Adanya penilaian memberikan kesempatan bagi individu untuk melihat keseluruhan pekerjaan dan kinerjanya secara adil melalui pemikiran yang baik sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan hidup mereka, sedangkan bagi perusahaan, kesejahteraan hidup yang dialami karyawan akan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan melalui perbaikan sikap karyawannya; dalam hal ini adalah sikap kerja.

Sikap kerja merupakan aksi dari individu yang membantu mempertemukan sasaran-sasaran perusahaan, termasuk di dalamnya kualitas dan kuantitas kerja. Dessler (1992) mengatakan bahwa sikap kerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkah laku pada saat menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan, dimana hasil dari pekerjaan yang diperoleh tersebut dapat bersifat positif maupun negatif.

Vroom (1964) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai sikap kerja yang tinggi disebut orang yang produktif, demikian pula sebaliknya. Byars dan Rue