

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengisi era pasar bebas pada abad 21 ini pembangunan nasional diharapkan dapat mencapai kemajuan di segala aspek kehidupan, terutama di dalam dunia industri, oleh karena itu diperlukan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Hal ini terwujud dalam organisasi (Handoko,1992).

Dalam mencapai usaha yang telah ditentukan setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Modal yang besar akan habis sekejab kalau tidak ada manusia yang mengola dengan baik. Peralatan yang canggih tidak akan berjalan sesuai dengan fungsinya tanpa campur tangan manusia. Teknik-teknik atau metode-metode yang akurat tidak bisa menghasilkan apa-apa bila tidak ada yang menerapkannya. Bahan baku tidak akan dapat diolah,jika tidak ada orang yang mengerjakannya. Karena pada dasarnya manusia jualah yang akan menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu organisasi . Selain itu pemeliharaan serta pengembangan suatu organisasi juga tergantung pada terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individu di dalam organisasi. Oleh karena itu diperlukan usaha yang lebih bagi peningkatan di dalam membina manusia sebagai tenaga kerja (As'ad, 1990).

Setelah menyadari arti pentingnya manusia, maka suatu perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di perusahaan yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki manusia itu adalah akal budi, motivasi, perasaan dan keinginan-keinginan yang menyebabkan manusia dapat berbuat apa saja, termasuk menggerakkan sumber-sumber daya lainnya sesuai dengan batas kemampuannya (As'ad, 1990).

Setiap individu membawa kebutuhan-kebutuhan pribadinya ke dalam organisasi maupun instansi dimana mereka bekerja dan kebutuhan pribadi individu dapat berpengaruh sangat penting bagi perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan individu tersebut menurut Maslow (dalam Malayu, 2002) adalah kebutuhan akan makanan, air, pakaian dan tempat tinggal. Kebutuhan akan perasaan aman, baik keamanan jiwa maupun harta. Kebutuhan terhadap penghargaan pada diri sendiri, diakui kedudukannya dan keberhasilannya. Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental atau kebutuhan untuk mewujudkan diri semaksimal mungkin. Didukung oleh Kossen (1992) bahwa kebutuhan pribadi sangat mempengaruhi motivasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Dalam bekerja karyawan saat ini menghendaki pekerjaan yang menantang dan dapat dinikmati. Oleh karena itu diperlukan umpan balik antara karyawan dan perusahaan. Seorang karyawan merasa perlu untuk mengetahui seberapa baik apa yang telah mereka lakukan/kerjakan atau apakah ada yang salah dalam pekerjaannya. Penilaian memberi kesempatan bagi individu untuk melihat keseluruhan pekerjaan dan ia secara adil dan melalui pemikiran yang baik sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi