

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada era globalisasi, persaingan di dunia industri berjalan secara ketat dan pesat oleh karena itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penggerak dalam organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk menjaga, memelihara serta meningkatkan sumber daya manusia. Dengan demikian, meningkatkan sumber daya manusia menjadi suatu persoalan yang penting.

Berdasarkan hasil World Economic Forum (WEF) 2015, indeks sumber daya manusia Indonesia berada di peringkat ke 69 dari 124 negara. Hasil tersebut membuat sumber daya Indonesia tertinggal dengan negara anggota ASEAN lainnya seperti, Singapura yang berada di peringkat 24, kemudian Filipina berada di peringkat 46 dengan melampaui Malaysia dan Thailand yang menempati peringkat ke-52 dan 57, sedangkan negara ASEAN lainnya, yakni Vietnam, berada di posisi 59. Data tersebut menjadikan sumber daya manusia Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya.

Padahal mulai tahun 2016, pemerintah Indonesia mulai menerapkan kebijakan tentang MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang berupaya menciptakan integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antara negara-negara dikawasan ASEAN. Seluruh negara anggota ASEAN telah

menyepakati perjanjian tersebut dengan tujuan mewujudkan Wawasan ASEAN 2020. Masyarakat Ekonomi ASEAN tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, pendidik dan lainnya. Dengan demikian, terbukanya peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia yang berdampak pada tenaga kerja Indonesia harus bersaing dengan tenaga kerja asing.

Mengatasi persoalan tersebut, meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas *job performance*. Secara etimologi *job performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, atau dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi kinerja. Bernadian & Russel mengemukakan bahwa *job performance* merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (Bernadin & Russel, 1998; Klehe & Anderson, 2007; Kreitner & Kinicki, 2010; Steers & Porter, 1983, dalam Satwika & Himam).

Job performance dapat diasumsikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui tercapainya tujuan dalam organisasi. Individu dengan *job performance* yang tinggi akan mempermudah merealisasikan *goal* organisasi, di sisi lain individu akan mendapatkan kesempatan berkarir yang lebih baik dalam organisasi. Individu dengan *job performance* yang rendah, akan memberikan pengalaman yang tidak memuaskan bagi organisasi sehingga mempengaruhi ketidakstabilan keuangan organisasi.

Menunjukkan *job performance* yang baik tidak hanya mempengaruhi organisasi semata, melainkan mempengaruhi konsumen. *Job performance* dapat mempengaruhi kepuasan konsumen secara signifikan, semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan konsumen terhadap organisasi. Dengan demikian, konsumen akan melakukan pembelian ulang atas jasa yang ditawarkan perusahaan. Jadi, kepuasan konsumen akan terbentuk jika karyawan menunjukkan berkinerja yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (Tranggono, 2008)

Job performance yang memuaskan organisasi tidak datang secara langsung. Campbell dan kolega (Campbell, 1990, 1999; Campbell,dkk, 1999) mengemukakan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu *declarative knowledge*; *procedural knowledge* dan *skill*; serta motivasi. *Declarative knowledge* adalah pengertian tentang fakta, prinsip dan tujuan. *Procedural knowledge* dan *skill* adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas. Motivasi adalah pengaruh kombinasi dari tiga pilihan perilaku yaitu pilihan untuk mengeluarkan usaha, pilihan mengeluarkan tingkat upaya dan pilihan untuk bertahan dalam mengeluarkan tingkat usaha (dalam Schmitt.,dkk, 2003).

Job performance tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *specific person*, tetapi juga dari faktor yang berasal dari karakteristik situasi dimana performa itu muncul. Lingkungan tempat kerja berpotensi meningkatkan atau menghambat

job performance. Faktor tempat kerja yang dapat meningkatkan *job performance* dipahami melalui pendekatan *The Job Characteristic Model* (JCM).

The Job Characteristic Model terdiri atas lima karakteristik utama yang berhubungan dengan tiga kondisi psikologis yang membentuk dasar model yang menghasilkan outcomes yang bermanfaat secara intrinsik dan ekstrinsik (Hackman & Oldham, 1975, dalam Asmar, 2013). *Job characteristic model* menghasilkan fungsi tiga kondisi psikologis yaitu pengalaman akan makna kerja, pengalaman akan tanggung jawab, dan pengetahuan atas hasil (Hackman & Oldham, 1976, dalam Lunenburg, 2011).

Hackman & Oldham (1976) menjelaskan bahwa *job characteristic model* terdiri dari atas *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*. *Skill variety* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan beberapa kegiatan, kemampuan dan bakat. *Task identity* sebagai tingkat sejauh mana individu menyelesaikan pekerjaan sebagai hasil identifikasi pekerjaan dari awal hingga akhir. *Task significance* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan berpengaruh pada kehidupan orang lain baik di dalam atau luar organisasi. *Autonomy* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan karyawan keleluasaan, dan terakhir. *Feedback* sebagai tingkat sejauh mana karyawan menerima informasi secara langsung dari aktivitas kerja terkait efektifitas kinerja (Hackman & Oldham, 1976 dalam Lunenburg, 2011).

Dalam menciptakan *job performance* yang baik, karyawan harus memiliki aspek *task significance*. Hackman & Oldham (1976, dalam Grant, 2008)

mengkonsepkan *task significance* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. Kemudian, *task significnace* mempengaruhi individu secara psikologis melalui persepsi terhadap makna kerja. Ketika individu mempersepsikan pekerjaan pada *task significance* dengan tinggi, mereka akan merasakan pekerjaan mereka lebih bermakna yaitu bernilai dan bertujuan. Pengalaman akan kebermaknaan mempengaruhi kinerja dengan cara mendorong karyawan untuk meluangkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas.

Individu yang mempersepsikan *task significance* dengan tinggi, tidak hanya mempengaruhi *job performance*, melainkan juga pada persepsi individu terhadap lingkungan sekitar melalui persepsi dampak sosial dan persepsi nilai sosial. Persepsi dampak sosial menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa perilaku mereka dapat mensejahterakan orang lain (Grant, 2007, dalam Grant, 2008). Ketika karyawan merasakan bahwa pekejaannya mengandung *task significance*, karyawan akan merasa bahwa perilakunya dapat mensejahterakan orang lain. Selanjutnya, karyawan akan termotivasi untuk memberikan waktu dan tenaga lebih banyak pada pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Persepsi nilai sosial menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai orang lain (Grant, 2008). Ketika karyawan percaya bahwa perilaku mereka diapresiasi secara positif oleh orang lain, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan perilakunya. Akan tetapi tidak

semua perilaku dapat diapresiasi secara positif. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *task significance* pada pekerjaan dan diapresiasi secara positif oleh lingkungan, mereka akan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mempersepsikan *task significance* saat bekerja. Sebagian besar karyawan bekerja dengan menjalankan kewajiban kerja dan tidak memperdulikan dampak perilakunya terhadap tujuan organisasi ataupun lingkungan sekitar. Padahal, *task significance* mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan organisasi, serta mempengaruhi kesejahteraan orang lain, yang pada gilirannya menerima *feedback* positif dari orang lain.

Task significance jarang di uji sebagai variabel mandiri dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan *task significance* sedikit sekali di perlakukan sebagai variabel mandiri tanpa terkontaminasi variabel *job characteristic*. Faktanya, *task significance* menjadi variabel penting karena memberikan kontribusi pada tujuan organisasi dan lingkungan sekitar. Selain itu, *task significance* mempengaruhi karyawan secara personal melalui persepsi makna kerja yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Para peneliti yang meneliti *job desain* (Hackman & Oldham, 2003) dan proses informasi sosial (Salancik & Pfeffer, 1978) menyatakan ketika karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka dengan bermakna (penting), mereka akan menunjukkan kinerja lebih baik. Para peneliti *job desain* yang mengkondisikan *task significance* sebagai satu karakteristik objektif dari pekerjaan itu sendiri,

berusaha meningkatkan *job performa* dengan secara struktural medesain ulang tugas-tugas untuk meningkatkan (memperkaya) persepsi karyawan mengenai *task significance* (Streers & Modway, 1977, dalam Grant, 2008).

Para peneliti proses informasi sosial yang mengkonsepkan *task significance* sebagai penilaian subjektif yang secara sosial di konstruksikan (terbentuk) dalam interaksi interpersonal, berusaha meningkatkan *job performance* dengan menyediakan isyarat sosial untuk menata ulang (reframe) persepsi karyawan mengenai *task significance* (Griffin, 1983, dalam Grant, 2008).

Penelitian tentang *task significance* dilanjutkan oleh Grant (2008) dengan melakukan eksperimen terhadap orang yang mengumpulkan dana untuk beasiswa. Pada eskperimen tersebut pengumpul dana bertanggung jawab untuk mengumpulkan dana dari para almuni untuk didonasikan pada universitas. Dari penelitian tersebut menghasilkan kolerasi positif antara *task significance* dengan *job performace*. Namun, kolerasi terebut terjadi pada pekerjaan yang kinerjanya lebih membutuhkan motivasi.

Selanjutnya, peneliti tersebut menyarankan kepada peneliti di masa depan untuk meneliti hubungan *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang tanpa melibatkan motivasi, melinkan pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan atau peluang. Kemudian peneliti sekarang ingin meneruskan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Grant (2008) yaitu penelitian tentang *task significance* dengan *job performance* pekerjaan yang lebih membutukan kemampuan dari pada motivasi.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan, “Apakah ada hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan ?”

C. Tujuan penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui apakah ada hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi perkembangan pengetahuan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *task significance*. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab kelemahan atas penelitian terdahulu.

2. Manfaat praktis

Sebagai dasar untuk meningkatkan *job performance* melalui *task significance* pada organisasi.