

Adaptasi karyawan terhadap lingkungan industri : studi kasus PT Kaliraya Megah

Azis Suganda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80537&lokasi=lokal>

Abstrak

Kegiatan industri di Indonesia menunjukkan peningkatan cepat. Kebutuhan tenaga kerja untuk kegiatan industri tersebut juga terus meningkat dan akan menyerap tenaga kerja yang berasal dari bukan lingkungan industri. Dengan demikian upaya menumbuhkembangkan sektor industri akan berpapasan dengan masalah nilai-nilai yang dimiliki masyarakat tenaga kerja yang memiliki basis nilai-nilai kebudayaan agraris. Kebudayaan industri modern yang antara lain bertumpu pada orientasi pandangan bahwa kemajuan masyarakat diniungkinakan oleh adanya persaingan dan konflik, berhadapan dengan orientasi pandangan kebudayaan agraris yang menekankan keharmonisan dan keutuhan, Masuknya karyawan ke dalam lingkungan industri yang merupakan perubahan lingkungan karyawan dari agraris ke industri, mau tidak mau menyebabkan karyawan beradaptasi terhadap lingkungan industri tersebut.

Penelitian ini ingin menggali pengetahuan mengenai profil dan pola adaptasi karyawan terhadap lingkungan industri yang mencakup lingkungan fisik, lingkungan sosial, tuntutan prestasi produksi, disiplin kerja dan penghasilan, Dalam melihat adaptasi tersebut dipergunakan 3 (tiga) model adaptasi yang diperkenalkan Bennet (1976) yaitu: penyesuaian (adjustment), reaksi (reaction), dan penarikan diri (withdrawal). Selain itu juga akan dilihat kaitan adaptasi dengan pertimbangan-pertimbangan karyawan mengenai ganjaran dan hukuman yang bakal diterima bila mereka melakukan atau tidak melakukan adaptasi menurut perspektif Teori Pertukaran Social (Social Exchange Theory) Romans.

Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pengamatan terlibat dan wawancara tidak terstruktur selama kira-kira 6 bulan pada sebuah perusahaan industri pengolahan yang berlokasi di wilayah Jakarta Utara.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa terdapat variasi pada pola adaptasi bersifat penyesuaian antara lain penyesuaian terfokus, penyesuaian sepihak, penyesuaian yang mengandung reaksi dan penyesuaian yang berdampingan dengan reaksi. Pola adaptasi bersifat reaksi nampak pada adaptasi terhadap hubungan vertikal dan disiplin kerja.

Variasi adaptasi penyesuaian selalu memperhitungkan ganjaran dan hukuman yang bakal diterima. Ganjaran-ganjaran yang umumnya diminati karyawan ialah penghasilan lebih tinggi, penghargaan dan persahabatan di tempat kerja, dan keringanan kerja. Ganjaran lebih besar memperlihatkan gejala hubungan positif dengan adaptasi karyawan.

Sistem manajemen yang diterapkan belum cukup menjadi stimulan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Penentuan target yang belum optimal, tidak adanya sistem bonus, sistem karier dan penilaian yang kurang jelas, belum bisa memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap lingkungan industri.

Para manajer sebagai kelompok menengah di pabrik belum berfungsi sebagai perantara yang bisa mensosialisasikan etos kerja industrial kepada karyawan, karena mereka sendiri belum cukup memiliki etos kerja industrial dan secara individual mereka juga memiliki kepentingan-kepentingan mengenai ganjaran dan hukuman baik dari perusahaan maupun dari karyawan.