

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PARTISIPASI KARYAWAN
(Suatu Kajian Teori)**

Anak Agung Sagung Kartika Dewi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar

ABSTRAK

Berbagai hasil pembangunan tidak jarang merupakan sesuatu yang baru, suatu inovasi, sesuatu yang aneh dan sebelumnya tidak diketahui atau tidak dipahami manfaatnya. Untuk menghindari hal tersebut sangat diperlukan peran serta atau partisipasi masyarakat atau anggota. Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa partisipasi berhasil diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Artinya para karyawan dalam perusahaan dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan teknis, operasional, dan strategis.

Jika karyawan dalam sebuah organisasi tidak memiliki partisipasi yang tinggi dalam pekerjaannya, niscaya organisasi akan tersendat-sendat dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Semakin aktif/tinggi partisipasi anggota semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan loyalitas. Hal ini akan mengakibatkan para anggota tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi.

Ringkasnya, partisipasi menguntungkan karyawan dan organisasi. Karyawan diuntungkan dari hubungan-hubungan yang lebih luas dengan karyawan yang lain, seperti dapat meningkatkan pengalaman, kepemimpinan, dan pertanggungjawaban melalui proses *learning by doing*.

Sehubungan dengan itu, partisipasi penting diterapkan pada setiap organisasi. Di samping itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti karakteristik riwayat hidup, kepribadian, persepsi, nilai dan sikap, motivasi, proses belajar, dan kemampuan karyawan perlu diperhatikan. Hal itu penting karena melalui partisipasi tercipta komunikasi dua arah, yaitu informasi mengalir dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Karena partisipasi karyawan, di situ terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang memperkuat dan menguntungkan organisasi dan karyawan.

Kata kunci : loyalitas, partisipasi, dan karyawan

**AN ANALYSIS SOME FACTORS THAT EFFECT
EMPLOYMENT PARTICIPATION
(A Theoretical Analysis)**

ABSTRACT

Various development results are frequently as something brand new, an innovation is something weird and unknown formerly or misunderstanding about its benefit; that's why to prevent those happened, the participation of the community or member is highly required. There are many evidence indicate that the participation is succeed to be applied in many job sectors; the employment in the company can also be participated in making decision technically, operationally, and strategically.

When the employment in an organization does not have high participation in their jobs, so then surely this organization will be stagnated to keep its life continuously. On contrary, as the members can show their high participation, they will be tended to show their loyalty; this will remain them as organization member.

On the other hand, the participation can give benefit to employment and organization; the employment is also being advantaged by wide relationship happened with another employment, such as: increasing their experiences, leadership, and responsibility's behavior with the process of "learning by doing".

Therefore, the participation is important to be applied in every organization, and also necessary to pay attention on the understanding toward factors that influence it, such as: biography characteristic, personality, perception, value and behavior, motivation, learning process, and employment ability. As the participation will be created 2 ways-communications; it is where the information flows from top to lower and from lower to the top position. Because of employment participation, there will be mutual relationship between employment and organization that are able to be strengthening and giving advantage for organization and employment.

Key words : loyalty, participation, and employment

1. PENDAHULUAN

Pembangunan masyarakat pada hakikatnya diserahkan pada perbaikan kondisi hidup manusia sebagai upaya untuk mengubah keadaan dari yang kurang baik menuju keadaan yang lebih baik. Manusia sebagai pelaku pembangunan harus memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, disiplin, profesional serta mempunyai kemampuan untuk mempelajari, mengembangkan, memanfaatkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi

Dalam pembangunan, rakyat menjadi objek dan sekaligus sebagai subjek. Pada saat yang sama ia merupakan unsur yang dominan dalam keikutsertaannya untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan upaya pembangunan yang dilaksanakan. Kenyataan menunjukkan bahwa berbagai hasil pembangunan yang terdapat di berbagai pelosok tanah air tidak sedikit yang mengalami nasib menyedihkan, misalnya tidak mendapat perhatian, tidak mendapat pemeliharaan, bahkan tidak diterima oleh masyarakat. Berbagai hasil pembangunan tidak jarang merupakan sesuatu yang baru, suatu inovasi, sesuatu yang aneh dan sebelumnya tidak diketahui atau tidak dipahami manfaatnya. Untuk menghindari hal tersebut diperlukan peran serta atau partisipasi masyarakat. Di samping itu, pemerintah dapat menyesuaikan programnya dengan kebutuhan

nyata masyarakat dan menyesuaikan cara pelaksanaan pembangunan dengan kondisi psikologis, ekonomi, sosial, dan keinginan masyarakat.

Dalam suatu organisasi, baik organisasi formal, informal, sukarela, maupun bukan sukarela peran anggotanya dipandang penting. Arti pentingnya partisipasi anggota juga berkaitan dengan loyalitas anggotanya. Semakin tinggi partisipasi anggota semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan loyalitas dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok. Selanjutnya kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para anggota tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi. Partisipasi juga ikut meningkatkan perasaan ikut memiliki yang menghasilkan suatu "*we feeling*" atau seidentitas dengan organisasi. Setiap organisasi yang mempunyai anggota yang aktif berpartisipasi akan menyebabkan terjadi pertukaran pendapat, komunikasi yang lebih erat dan "konflik" argumentasi yang lebih menonjol yang pada gilirannya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri.

Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa partisipasi berhasil

diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Menurut Davis (1996 : 181), para karyawan dalam perusahaan dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan teknis, operasional, dan strategis. Manfaat besar dari partisipasi adalah bahwa partisipasi mengembalikan hak asasi orang-orang di tempat kerja untuk menjadi anggota yang turut memberikan kontribusi bagi kelompok kerjanya. Partisipasi membangun nilai manusiawi dalam organisasi karena menyalurkan kebutuhan pegawai dalam rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, dan perwujudan diri.

Ringkasnya, partisipasi menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Karyawan diuntungkan dari hubungan-hubungan yang lebih luas dengan karyawan yang lain. Hal ini pertama, dapat meningkatkan pengalaman, kepemimpinan, dan pertanggungjawaban melalui proses *learning by doing*. Loyalitas terhadap organisasi diperkuat dengan cara melibatkan para karyawan dalam membuat keputusan, yang pada akhirnya menyumbangkan peningkatan solidaritas dan kohesi kelompok. Di samping itu, melalui partisipasi tercipta komunikasi dua arah, yaitu informasi mengalir dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Karena partisipasi karyawan, di situ terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang memperkuat dan menguntungkan organisasi dan karyawannya.

Gordon (Sastropetro, 1998 : 12) mengemukakan bahwa karyawan yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan dirinya berarti terjadi keterlibatan pikiran dan perasaannya. Demikian ditegaskan pula oleh Davis (Sastropetro, 1988 : 13) bahwa partisipasi mempunyai tiga unsur penting, yakni keterlibatan mental atau perasaan, kesediaan memberikan suatu sumbangan kepada usaha untuk mencapai tujuan kelompok, dan adanya unsur tanggung jawab.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi dapat diamati melalui pemahaman terhadap faktor-faktor perilaku manusia. Ditinjau dari teori perilaku manusia dalam organisasi menurut Siagian (1995 : 80) bahwa mengenal bawahan sebagai individu dalam meningkatkan peran sertanya dalam organisasi berarti

memahami paling sedikit delapan faktor, yaitu karakteristik biografi, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja, dan kemampuan. Di samping itu, Indrawijaya (1989 : 45) menyinggung faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi, proses belajar, dan proses pemecahan masalah. Sebaliknya, Gibson (1996 : 52) mengatakan bahwa faktor individu yang akan mempengaruhi perilaku dapat dibagi dua, yaitu pertama : fisiologi yang merupakan kemampuan fisik dan mental. Sedangkan kedua : psikologi, seperti sikap, persepsi, motivasi, kepribadian, dan sebagainya. Akhirnya, disimpulkan oleh Robbins (1991 : 42) bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor perilaku manusia dapat ditinjau dari teori perilaku manusia dalam organisasi di antaranya ialah "*human input*" yang terdiri atas karakteristik riwayat hidup, kepribadian, persepsi, nilai dan sikap, motivasi, proses belajar karyawan, dan kemampuan karyawan. *Human input* ini dapat mempengaruhi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menghasilkan "*human output*" / partisipasi.

2. PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan kesatuan yang memungkinkan kerja sama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan (Gibson, 1989 : 23). Siagian (Indrawijaya, 1986 : 3) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/kelompok orang yang disebut bawahan.

Robbins (1994 : 5) mengatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus-

menerus/berpartisipasi secara teratur untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Selanjutnya Robbins (1994 : 6) mengatakan bahwa struktur organisasi mempunyai tiga komponen. **Pertama**, kompleksitas yakni mempertimbangkan tingkat diferensiasi yang ada dalam organisasi. Termasuk di dalamnya tingkat spesialisasi/pembagian kerja, jumlah tingkatan di dalam hierarki organisasi, serta tingkat sejauh mana unit-unit organisasi tersebar secara geografis. **Kedua**, formalisasi yakni sejauh mana sebuah organisasi menyadari dirinya pada peraturan dan prosedur untuk mengatur perilaku para karyawannya. **Ketiga**, sentralisasi yakni mempertimbangkan di mana letak pusat pengambilan keputusan.

Akirnya, dapat disimpulkan bahwa hakikat organisasi adalah sebaliknya, struktur organisasi menciptakan pembagian tugas dan jabatan, prosedur untuk mengatur perilaku karyawan, dan letak pengambilan keputusan.

2.2 Memahami Perilaku Organisasi

Organisasi adalah sistem sosial. Jika kita ingin bekerja dalam suatu organisasi atau mengelolanya, maka perlu dipelajari cara kerjanya.

Organisasi mengkombinasikan ilmu dan orang, teknologi dan kemanusiaan. Teknologi sendiri cukup sulit, tetapi akan lebih sulit lagi jika menyangkut unsur orang. Untuk itu, masyarakat harus memahami organisasi dan harus dapat memanfaatkannya dengan baik karena organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan.

Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Perilaku manusia dalam organisasi agaknya tidak dapat diperkirakan. Perilaku tidak dapat diduga karena timbul dari kebutuhan dan sistem nilai yang terkandung dalam diri manusia. Akan tetapi, hal ini dapat dipahami dalam kaitannya dengan kerangka perilaku, manajemen, dan disiplin ilmu lainnya. Hubungan antarindividu dan kelompok dalam suatu organisasi menciptakan harapan bagi perilaku individu. Hal ini dipertegas oleh Gibson (1996 : 8) bahwa organisasi dapat menciptakan harapan bagi perilaku individu dan

harapan tersebut diwujudkan dalam peran-peran tertentu yang harus dihasilkan.

Secara sederhana Word (Indrawijaya, 1989 : 5) mengatakan bahwa mempelajari perilaku organisasi tercakup empat unsur utama, yaitu sebagai berikut.

- a. Aspek psikologi, tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologis
- b. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi.
- c. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi.
- d. Walaupun didasari akan adanya keunikan tiap-tiap individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, diusahakan agar usaha tiap-tiap individu selaras dengan tujuan.

Dari uraian di atas dapatlah disimpulkan beberapa hal penting untuk diperhatikan. **Pertama**, perilaku organisasi adalah suatu bidang yang interdisipliner dan yang memanfaatkan hasil dari cabang ilmu yang lain. Kedua, walaupun mendapat sumbangan dari ilmu lain, bidang ilmu ini tetap dapat berdiri sendiri karena pusat perhatiannya pada perilaku manusia dalam organisasi. Ketiga, perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik. Sebaliknya, Davis (1995 : 5) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi dapat diterapkan secara luas dalam perilaku orang-orang pada semua jenis organisasi, seperti bisnis, pemerintahan,

sekolah, dan organisasi jasa. Adapun organisasi itu, ada kebutuhan untuk memahami perilaku organisasi.

Lebih lanjut ditegaskan oleh Davis (1995 : 5) bahwa unsur pokok dalam perilaku organisasi adalah orang, struktur, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Jika orang-orang tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, diperlukan jenis struktur tertentu. Orang-orang tersebut juga menggunakan teknologi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Jadi, ada interaksi antara orang, struktur, dan teknologi. Di samping unsur-unsur itu dipengaruhi oleh lingkungan luar, unsur itu juga mempengaruhinya.

2.3 Partisipasi

Istilah partisipasi berasal dari bahasa asing yang artinya mengikutsertakan pihak lain. Perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana perusahaan tersebut mampu meningkatkan partisipasi karyawannya. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut diperlukan peningkatan rasa harga diri, syukur jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki.

Partisipasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain. Hal ini disebabkan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis daripada segi materi, artinya dengan jalan melibatkan seseorang di dalamnya, maka orang tersebut akan ikut bertanggung jawab. Menurut Allport (Sastropetro, 1998 : 12), seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya.

Suatu hal yang utama, menurut Davis (1995 : 179), hasil psikologis pegawai dari manajemen partisipasi adalah partisipasi. Ini berarti bahwa partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan tersebut.

Dari beberapa definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa partisipasi memiliki tiga gagasan penting, yakni keterlibatan, kontribusi, dan tanggung jawab.

- a. Keterlibatan mental dan emosional/inisiatif
Pertama dan yang paling utama, partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional daripada hanya berupa aktivitas fisik. Diri orang itu sendiri yang terlibat, bukan hanya keterampilannya. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Seseorang berpartisipasi berarti terlibat egonya daripada hanya terlibat tugas. Sebagian manajer keliru memandang keterlibatan dalam pelaksanaan tugas sebagai partisipasi yang sesungguhnya. Mereka mengadakan pertemuan, meminta pendapat, dan sebagainya (Davis, 1995 : 179).
- b. Motivasi kontribusi
Gagasan kedua yang penting dalam partisipasi adalah memotivasi orang-orang yang memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, partisipasi berbeda dari "kesepakatan". Partisipasi lebih dari sekadar upaya untuk memperoleh kesepakatan atas sesuatu yang telah diputuskan. Partisipasi sangat bernilai karena dapat meningkatkan motivasi dan membantu pegawai untuk memahami dan menjelaskan mereka mencapai tujuan.
- c. Tanggung jawab
Gagasan ketiga adalah partisipasi mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang melaluinya orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya. Pada saat orang-orang mau menerima

tanggung jawab aktivitas kelompok, mereka melihat adanya peluang untuk melakukan hal-hal yang mereka inginkan, yaitu merasa bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya. Gagasan tentang upaya menimbulkan kerja tim dalam kelompok ini merupakan langkah utama mengembangkan kelompok untuk menjadi unit kerja yang berhasil. Jika orang mau melakukan sesuatu, mereka akan menemukan cara melakukannya (Davis : 1995 : 181).

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Karyawan

2.4.1 Riwayat Hidup Karyawan

Riwayat hidup karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap partisipasi kerja karyawan. Siagian (1995 : 81,92) menyatakan bahwa karakteristik biografikal dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja. Robbins (1991 : 82) juga mengemukakan bahwa untuk mengetahui riwayat hidup seseorang dapat ditinjau seperti yang dikemukakan oleh Siagian melalui kelima hal yang sama, yaitu sebagai berikut.

1. Umur

Berkaitan dengan produktivitas kerja maka dengan umur yang semakin tua, produktivitas seseorang akan cenderung meningkat. Dengan asumsi bahwa tingkat kedewasaan teknis dan psikologis seseorang dapat dilihat bahwa semakin tua umur seseorang akan semakin terampil dalam melaksanakan tugas, semakin kecil tingkat kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal itu terjadi karena salah satu faktor kelebihan manusia dari makhluk lainnya adalah kemampuan belajar dari pengalaman, terutama pengalaman yang berakhir pada kesalahan. Berkaitan dengan tingkat absensi, kehadiran seseorang dalam pekerjaannya tidak merupakan jaminan, artinya semakin tua tidak dapat dijadikan jaminan tingkat kehadirannya semakin tinggi. Akan tetapi, tingkat kehadiran dipengaruhi oleh sifat dari absen tersebut, apakah dapat dihindari atau tidak dihindari. Berkaitan dengan "turn over" terdapat

kecenderungan bahwa semakin tua, maka orang akan merasa semakin terikat pada organisasi di mana orang tersebut menjadi anggota organisasi. Artinya, semakin tua usia seseorang, kecenderungannya untuk pindah pekerjaan semakin berkurang. Berkaitan dengan kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan bahwa semakin tua tingkat kepuasan seseorang, kepuasan kerjanya semakin tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi mungkin didasarkan pada pendapat yang mengatakan bahwa setelah berusaha meniti karier untuk sekian tahun lamanya, hal-hal yang telah dicapai itulah yang tampaknya dapat dicapainya. Jadi, kepuasan kerja di sini lebih diartikan sebagai kesediaan menerima kenyataan tentang hasil-hasil karya yang diraih yang biasanya berakibat pada sikap yang realistik (Sondang : 61 – 62).

2. Jenis Kelamin

Berkaitan dengan produktivitas kerja, antara laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan dengan asumsi bahwa kemampuan menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif tidak berbeda dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menganalisis, motivasi kepemimpinan, sosialisasi, dan kemampuan untuk belajar (Robbin, 1991 : 83).

3. Status Perkawinan

Berkaitan dengan produktivitas kerja, ada korelasi positif antara status perkawinan seseorang dengan produktivitas kerjanya. Artinya, seseorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun nonfinansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada

keluarganya. Berkaitan dengan tingkat absensi, tidak bisa dinyatakan secara kategorikal bahwa orang yang telah menikah akan lebih sering atau jarang absen dibandingkan dengan orang yang belum menikah. Dalam kaitannya dengan “turn over” seseorang yang telah menikah mempunyai kecenderungan “turn over” yang kecil. Berkaitan dengan kepuasan kerja, seseorang yang telah menikah mempunyai kecenderungan kepuasan kerja yang lebih besar.

4. Jumlah Tanggungan

Penelitian tentang jumlah tanggungan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja belum menunjukkan hasil. Artinya, tidak ada bukti yang kuat bahwa seseorang yang mempunyai jumlah tanggungan yang besar, tingkat produktivitasnya pun akan diusahakan setinggi mungkin. Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil. Dalam kaitannya dengan “turn over” maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang, kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil. Berkaitan dengan kepuasan kerja, jumlah tanggungan yang besar cenderung mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5. Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Artinya, ada hubungan antara produktivitas seseorang dengan masa kerja dengan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal itu terjadi karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya yang dipercayakan kepadanya. Dalam kaitannya dengan tingkat absensi kehadiran seseorang yang memiliki masa kerja lama tidak merupakan jaminan. Artinya, makin lama seseorang bekerja tidak dapat dijadikan jaminan bahwa tingkat kehadirannya semakin tinggi. Akan tetapi, tingkat kehadiran dipengaruhi oleh sifat dari absen tersebut. Berkaitan dengan “turn over” terdapat kecenderungan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja lama akan

memiliki “turn over” yang rendah. Berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang yang lebih senior akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan yang junior.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima indikator yang menentukan kualitas karakteristik riwayat hidup seseorang dalam berorganisasi, yakni umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan lamanya menjadi anggota organisasi. Kelima indikator tersebut dikaitkan dengan produktivitas kerja, ketidakhadiran (tingkat absensi) karyawan, *turn over* (keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan), dan kepuasan kerja.

2.4.2 Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Siagian, 1955 : 94). Ditambahkan bahwa ada tiga faktor yang dapat membentuk kepribadian seseorang, yakni faktor-faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan), lingkungan, dan faktor-faktor situasi. Sebaliknya, Indrawijaya (1986 : 36) menyatakan bahwa kepribadian adalah fungsi dari hereditas/pembawaan sejak lahir dan lingkungan/pengalaman. Demikian juga Robbins (1991 : 89--91) mengatakan bahwa terbentuknya kepribadian seseorang ditentukan sama seperti yang diuraikan oleh Indrawijaya. Ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Keturunan

Kepribadian seseorang merupakan struktur-struktur yang berhubungan

dengan asas-asas keturunan. Faktor-faktor keturunan ini dibawa sejak lahir sehingga diwarisi dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis dan psikologis, yang secara inheren terdapat dalam diri seseorang.

2. Lingkungan

Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh pengalamannya, yakni interaksi dengan lingkungannya. Indrawijaya mengatakan bahwa faktor lingkungan di sini adalah faktor kebudayaan dan faktor kelas sosial dan nilai kerja. Lebih lanjut diterangkan oleh Robbins (1991 : 90) dan Siagian (1955 : 94) bahwa pengalaman seseorang dengan lingkungannya seperti ajaran disiplin dalam keluarga, kultur tempat seseorang dibesarkan.

3. Situasi

Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh situasi-situasi khusus. Reaksi seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda pada waktu yang berlainan.

2.4.3 Persepsi

Persepsi pada hakikatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, perasaan, maupun penciuman. Kunci untuk memahami persepsi terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penaksiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi (Thoah, 1993 : 127).

Menurut Robbins (1991 : 126 – 128) ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu sebagai berikut.

1. Perciver

Perciver ciri orang yang bersangkutan. Jika seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya, ia dipengaruhi oleh karakteristik individu yang turut berpengaruh, seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, dan harapannya.

2. Target

Persepsi seseorang akan tergantung pada sasaran yang dilihat oleh orang tersebut. Target dapat berupa orang, benda, atau peristiwa. Sifat-

sifat sasaran tersebut biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihat.

3. Situasi

Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi itu timbul perlu pula memperoleh perhatian. Situasi merupakan faktor yang turut berperan serta dalam pertumbuhan persepsi seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi dapat berpengaruh langsung terhadap partisipasi.

3. PENUTUP

Partisipasi memiliki tiga gagasan penting, yakni (a) partisipasif berarti keterlibatan mental dan emosional daripada hanya berupa aktivitas fisik; (b) partisipasi memotivasi orang-orang yang memberikan kontribusi, memberikan kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitas untuk mencapai tujuan organisasi; dan (c) partisipasi mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Simpulannya, partisipasi dapat menjanjikan karyawan dan organisasi serta dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menyadari betapa pentingnya partisipasi bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi perlu ditingkatkan dengan mengetahui riwayat hidup karyawan, kepribadian, persepsi, nilai dan sikap, motivasi, proses belajar karyawan, dan kemampuan karyawan. *Human input* ini dapat mempengaruhi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menghasilkan *human output/partisipasi*.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith & John W. Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi

Ketujuh. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, J.R. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 8. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta : Binarupa Aksara.

Indrawijaya, Adam. 1989. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Badung : Sinar Baru.

Robbins, Stephen P. 1991. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff.

Siagian, Sodang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Alumni : Bandung.