

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia sebagai penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi, dan sebagai konsekuensi, sikap individu terhadap perubahan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Untuk itu majunya sebuah perusahaan ditentukan oleh karyawan karena karyawanlah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Memiliki bakat, kreativitas, dan tenaga sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan, dan karyawan juga memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhanlah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Muljani, 2002).

Karyawan yang bekerja memiliki keinginan dan harapan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, seperti gaji yang sesuai, mendapatkan bonus atau tunjangan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dukungan dari rekan kerja dan atasan, penghargaan atas hasil kerja. Namun realitasnya banyak harapan yang tidak terpenuhi, seperti tidak jarang perusahaan memberikan upah atau gaji di bawah standar, tunjangan karyawan yang tidak maksimal, bahkan terkadang masih ada perusahaan yang tidak memberikan tunjangan kepada karyawannya sama sekali. *Accenture*, sebuah lembaga

konsultasi bisnis dan manajemen mengeluarkan hasil studi terbaru pada 08 Maret 2012, studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan bahwa Indonesia menempatkan posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja, tiga masalah yang paling di keluhkan adalah besaran gaji dan tunjangan serta ketersediaan jenjang karir (*Business.asiaone.com, businessinder.com*). Ketersediaan jenjang karir serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap kurang peduli dalam bekerja karena merasa tidak memberikan harapan lebih baik dimasa depan (Ruvendi, 2005). Sementara Locke (dalam Wexley dkk, 2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara apa yang telah didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Senada oleh Rivai & Sagala (2009) mengenai teori ketidaksesuaian bahwa kepuasan kerja seseorang dilihat antara sesuatu yang seharusnya dirasakan dengan yang dicapai.

Ketidakpuasan kerja dapat pula ditimbulkan oleh isi dari pekerjaan itu sendiri, seperti seseorang yang tidak menyukai berhadapan dengan orang banyak justru diberikan jabatan pada *public relation*, orang yang tidak suka dengan pekerjaan yang berhubungan dengan angka ditempatkan pada bagian anggaran atau perencanaan dan keuangan, karena terkadang perusahaan juga tidak menjamin bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan juga tingkat pendidikan. Menurut data Badan Pusat Statistik (Februari, 2011), 612.000 juta individu berpendidikan sarjana di antara 8,12 juta penganggur dan peluang kerja yang kian sempit sehingga mereka harus bekerja tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki, tidak

kurang dari 20 persen responden berpendidikan tinggi (sarjana dan pascasarjana) mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini karena tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki serta pendapatan yang diterima belum menjamin kesejahteraan (Kompas.com, 2012).

Senada Menurut Franz Dirgantoro, *President Director Career Builder* Indonesia mengenai hasil survei *Job Satisfaction* para pekerja di Indonesia mengatakan bahwa koresponden tidak merasa puas atau tidak cocok dengan pekerjaan sekarang karena disebabkan kurang cocok dengan *passion*, pekerjaan yang tidak sesuai atau lingkungan yang tidak nyaman, dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang, seperti contoh kasus banyak pegawai Bank diposisi teller atau *customer service* yang *background* pendidikan lulusan Hukum atau Psikologi. Bahkan ada juga sales *marketing* sebuah majalah tetapi ia adalah lulusan hubungan internasional (HI) (*wordpress.com*, 2013). Untuk itu salah satu syarat merasakan kepuasan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan karyawan tidak terpenuhi (Muljani dkk, TT). Fenomena yang terjadi bahwa ketidakpuasan kerja di Indonesia ditemui pada kasus buruh yang beritanya sedang marak disampaikan dalam berbagai media, dimana para buruh menyelenggarakan demo karena merasa tidak mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja, seperti gaji yang masih di bawah gaji minimum regional (UMR). Selain itu, para buruh juga melakukan mogok kerja sehingga aktivitas produksi pada perusahaan tempat mereka bekerja menjadi berhenti. Hal ini menimbulkan

kerugian yang cukup besar bagi perusahaan dan masyarakat (Kompas.com, 2014).Buruh dipandang sebagai salah satu penentu dalam proses produksi.Karyawan produksi cenderung disebut sebagaiburuh yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja. Proses dalam industri jelas memerlukan kegiatan tenaga kerja sebagai unsur dominan yang mengelolah bahan baku atau material, mesin, peralatan dan proses lainnya yang dilakukan di tempat kerja, guna menghasilkan suatu produk yang bermanfaat bagi masyarakat (Adawiyah, 2013).

Permasalahan yang tidak kunjung ada jalan keluarnya bahwa buruh dituntut bekerja keras dengan jam kerja yang panjang. Kebanyakan pada karyawan produksi mendapatkan beban kerja yang berat selain secara mental dan fikiran. Tuntutan perusahaan yang harus mencapai target, maka untuk mencapai target karyawan produksi dituntut untuk bekerja dibawah tekanan dan tidak jarang tuntutan tersebut akan terjadi insiden-insiden atau kecelakaan, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi untuk bekerja keras dan berkonsentrasi tinggi untuk berhadapan mesin-mesin produksi yang beresiko (Krisanti, 2011).

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Asia Forestama Raya di bagian produksi mengatakan bahwa R kurang puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan dilakukan tidak menarik baginya dan terlalu beresiko karena hampir seluruh pekerjaan berhadapan dengan mesin-mesin besar, yang memerlukan kehatian-hatian yang tinggi dalam menggunakannya, juga menimbulkan bahaya seperti kecelakaan kerja sehingga menimbulkan

tekanan bagi mereka. R juga mengatakan bahwa mereka membutuhkan kenyamanan dalam bentuk perhatian dalam bentuk materi karena pekerjaannya beresiko besar dan beban pekerjaan dilakukan berat. Jika hanya mengandalkan dari pendapatan yang diterima dari pekerjaannya belum cukup memenuhi kebutuhan keluarga dan anak-anaknyabersekolah karena penghasilan perbulan yang “diterima masih tergolong kecil” dari kebutuhan dan beban pekerjaannya (pada tanggal 15 November 2014).

Masih seringnya terjadi permasalahan pada buruh diberbagai wilayah Indonesia menunjukkan adanya ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam bekerja. Tercapainya kepuasan kerja atau tidak apabaila individu berkerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Lebih lanjut dua faktor (*Two Factor Theory*) merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai aspek instrinsik dalam pekerjaan, yaitu keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri termasuk pekerjaan yang menarik dan menantang, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk maju. *Dissatisfies* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan aspek ekstrinsik pekerjaan, yaitu kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan, apabila kepuasan kerja diabaikan oleh perusahaan akan muncul ketidakpuasan yang menimbulkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun perusahaan, hal ini dapat dilihat dari adanya kecenderungan karyawan berhenti bekerja, seringkali absen kerja, dan pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang besar dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja perusahaan. Sedangkan pada karyawan ketidakpuasan ini dapat menyebabkan beberapa penyakit, seperti migrain dan kelelahan kerja (Wijono, 2012). Senada oleh penelitian Ranz (2010) menjelaskan bahwa bila kepuasan kerja diabaikan, maka dampaknya dapat mengganggu performansi kerja seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontraproduktif.

Menurut Sutanto & Anggraini (2011) mengatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang optimal, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi, serta kinerja yang baik seperti kualitas kerja yang baik, dapat diandalkan, bersikap baik, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal kurang semangat dalam melakukan pekerjaan serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya, ketidakpuasan karyawan dapat dilihat melalui absensi serta kinerjanya. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat pada sikap positif atau negatif terhadap

pekerjaan yang di hadapi karyawan. Selanjutnya penelitian Muhaimin (2004) ciri karyawan yang puas adalah mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang tidak puas adalah malas berangkat ketempat kerja, malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Bagi karyawan pekerjaan sudah menjadi aktivitas rutinitas yang dijalani sebagai tuntutan hidup untuk memenuhi kebutuhan sehingga sebagian besar mereka menghabiskan waktunya di tempat kerja, berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi emosi dan persepsi mengenai tempat kerjanya. Emosi dan persepsi ini merupakan salah satu aspek dari *subjective well being*. Saat individu tidak dapat mengatasi masalah yang sedang dihadapinya maka akan timbul emosi yang tidak menyenangkan dalam dirinya. Keadaan ini dapat menyebabkan individu yang bersangkutan merasa tidak puas dan tidak bahagia di dalam kehidupannya termasuk di tempat kerja. *Subjective well being* mengacu pada evaluasi seseorang tentang kehidupan, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta evaluasi afektif (suasana hatidan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif (Steel dkk, 2008).

Individu yang mengalami *subjective well* dapat merasakan emosi menyenangkan, ketika ia terlibat dalam kegiatan menarik atau ketika ia memiliki banyak kesenangan dan sedikit kesedihan, termasuk dalam melakukan aktivitasnya ditempat kerja, karena *subjective well being* yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan

merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Selanjutnya *subjective well being* individu akan tinggi manakala mereka merasakan banyak hal yang menyenangkan dan sedikit emosi yang tidak menyenangkan, ketika mengalami kebahagiaan dan sedikit ketidakbhagiaan. Suasana hati dan emosi individu mencerminkan reaksi secara langsung pada peristiwa yang terjadi termasuk di tempat kerja (Dewi, 2008).

Perlunya *subjective well being* pada kepuasan kerja karena dengan adanya *subjective well being* individu akan mempunyai perasaan positif yang dapat membuat seseorang puas, produktif, *turnover* rendah, mampu meningkatkan resolusi konflik (Ningsih, 2013). Demikian adanya *subjectivewell being* tinggi yang dimiliki individu akan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan yang lebih berkualitas serta akan menunjukkan performansi kerja yang lebih baik (Dewi & Utami, TT). Sebaliknya individu yang memiliki tingkat *subjective well being* rendah akan menimbulkan ketidakpuasan yang memberikan dampak negatif bagi perusahaan antara lain kehadiran rendah dan *turnover* tinggi (Soegandhi, 2013). Pandangan *bottom up theories* pada *subjective well being* bahwa perspektif teori ini menganggap bahwa perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, seperti pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman untuk meningkatkan *subjective well being* (Ariati, 2010)

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Antara *Subjective Well Being* dengan

Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru” ketahap kegiatan penelitian.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *subjective well being* dengan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan, namun peneliti ingin meneliti lebih lanjut, apakah semakin tinggi *subjective well being* seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2010) dengan judul *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada staf pengajar di lingkungan fakultas psikologi universitas Ponegoro menunjukkan hubungan positif. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah pada subjek penelitian, subjek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kampar.

Penelitian Judge & Locke (1993) dengan judul pengaruh proses berfikir disfungsional di *subjective well being* dan kepuasan kerja

Amerikabahwa kesejahteraan subyektif secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dengan mengendalikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. koefisien timbal balik dari kepuasan kerja dengan kesejahteraan subyektif juga signifikan.

Penelitian Setiasih (2012) dengan judul pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing* berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penelitian ini hanya menghubungkan anatara *subjective well being* dengan kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan, tambahan pengetahuan dan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja dan kondisi-kondisi yang mempengaruhinya serta dampak dari kepuasan terhadap sikap dan tingkah laku kerja. Dengan mengetahui hal ini perusahaan dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasakan kepuasan dalam bekerja, dan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi sebagai referensi khususnya penelitian yang berhubungan dengan *subjective well-being* dan kepuasan kerja yang dilakukan dengan memberikan data ilmiah.

c. Bagi Karyawan

Apabila kepuasan kerja diabaikan maka dapat memberikan dampak seperti gangguan fisik, kecemasan, depresi (Ranz, 2010). Dengan mengetahui hal ini, memungkinkan timbulnya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka yang dapat dipengaruhi oleh *subjective well being*. Serta naiknya nilai karyawan di dalam konteks pekerjaan.