

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang yang bekerja pasti merasakan rasa puas ataupun rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dalam dunia pekerjaan merupakan hal yang penting, menurut Sujati (2018) apabila kepuasan kerja seorang karyawan terpenuhi maka mereka akan cenderung bertahan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja tersebut juga akan terlibat dalam perilaku organisasi yang melebihi deskripsi tugas dan peran mereka, selain itu juga dapat membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres yang mereka alami (Sujati, 2018). Menurut Sujati (2018), kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan dan kunci keberhasilan dalam organisasi untuk dapat berkembang dan bertumbuh. Martoyo (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, pekerja akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki serta harapan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Namun yang terjadi saat ini kebanyakan pekerja memandang bahwa kepuasan kerja itu hanya didapatkan ketika mereka sudah menerima gaji atau imbalan yang besar dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Seperti yang disampaikan oleh Wibowo (2013), bahwa setiap orang pasti ingin memperoleh pekerjaan karena dengan begitu orang akan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya warga Indonesia yang lebih memilih untuk menjadi TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di luar negeri. Terkadang pekerjaan yang dipilih tersebut tidaklah mudah karena banyak risiko yang harus diambil bahkan ada yang sampai kehilangan nyawanya (Anggoro, 2015). Berdasarkan pengamatan peneliti beberapa orang beranggapan bahwa dengan bekerja di luar negeri mereka akan mendapatkan gaji yang besar sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidupnya.

Luthans (2006) menambahkan bahwa ada hal lain yang membuat seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, yaitu faktor yang pertama adalah

pekerjaan itu sendiri sejauh mana tugas kerja atau pekerjaan yang dilakukan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Faktor yang kedua adalah pengawasan, termasuk di dalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Faktor ketiga yaitu kesempatan promosi, faktor ini berkaitan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karier. Faktor keempat yang membuat seseorang merasakan kepuasan kerja adalah hubungan dengan sesama. Faktor yang kelima adalah kondisi lingkungan kerja seperti pengelolaan limbah, panduan keselamatan kerja dan sebagainya juga mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Hasibuan (2014) juga menambahkan bahwa kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan menarik akan memberikan kenyamanan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan yang dirasakan akan semakin bertambah. Adanya rekan kerja yang menunjukkan persahabatan dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kemudian keselamatan dan keamanan kerja yang diperoleh pekerja akan menjadikan kepuasan kerja semakin dirasakan karyawan. Pengawasan dari pihak pusat dapat memberikan kontribusi atas tercapainya tujuan perusahaan, selain itu juga merupakan bentuk pengendalian yang baik sehingga karyawan akan bekerja lebih baik. Kesempatan untuk maju melalui promosi pekerjaan merupakan harapan setia pekerja yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan keinginan untuk mengembangkan diri juga semakin meningkat.

Kasus mogok kerja yang terjadi pada karyawan PT.Ultrajaya menunjukkan ketidakpuasan para karyawan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Para karyawan menuntut pihak perusahaan mengembalikan kebijakan mengenai uang pesangon pensiun seperti yang telah disepakati, serta menetapkan batas usia maksimum pensiun dan memasukkannya dalam Perjanjian Kerja Bersama atau PKB (Haryanto, 2018). Melalui kasus tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja seorang karyawan juga ditentukan dari kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat para karyawan tersebut bekerja. Maka dari itu

pihak perusahaan juga harus memikirkan dengan baik kebijakan yang dibuatnya, apabila dalam sebuah perusahaan mengalami kinerja karyawan yang menurun maka perlu adanya kajian ulang terhadap kebijakan yang dibuat. Dapat saja kebijakan tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman atau membuat kerugian bagi diri karyawan.

Setiap orang memiliki kepuasan kerja yang berbeda, tergantung dari persepsi masing-masing dan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan saudara SJ (55 tahun) seorang yang bekerja di Dinas Sosial namun bukan PNS bekerja pada bagian Tim TAGANA. SJ mengatakan bahwa awal mula bergabung di tim tersebut sama sekali tidak ada hubungannya dengan gaji, karena sejak awal memang tidak ada perjanjian mengenai gaji pokok yang akan diperoleh. Namun SJ tetap merasakan kepuasan kerja hal ini karena SJ mendapat teman baru yang satu visi dengannya, SJ juga merasakan satu kepuasan sendiri ketika dirinya dapat membantu orang lain. Hingga akhirnya ada perhatian dari pemerintah dengan memberikan uang ganti transport meskipun jumlahnya tidak besar. Tetapi hal tersebut menunjukkan kepedulian dari pemerintah, menganggap Tim TAGANA ini ada dan membantu kinerja pemerintah. Bagi SJ secara tidak langsung perhatian tersebut juga memberikan suatu kepuasan kerja bagi dirinya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan saudari SP (48 tahun) seorang guru agama tingkat sekolah dasar namun bukan PNS terkait dengan pandangannya terhadap karir. SP mengatakan bahwa karir itu sangat menunjang kehidupan, oleh sebab itu karir harus dipersiapkan dengan sungguh-sungguh sejak muda. Hal ini supaya ketika seseorang sudah berusia diatas 40 tahun, karir yang dimiliki tersebut tetap bisa menopang kehidupan selanjutnya. Jika dipandang dari segi finansial memang belum bisa dikatakan mencukupi karena SP masih memiliki tanggungan anak sekolah. Namun bagi SP kepuasan kerja itu tidak harus selalu dipandang dari segi finansial, bagi SP dengan bisa melayani dan membantu anak-anak untuk menumbuhkan karakter yang baik itu sudah memberikan kepuasan sendiri bagi dirinya. Ditambah lagi apabila anak didiknya berhasil menerapkan karakter yang baik sesuai dengan yang diajarkan dalam kehidupan

sehari-hari. Hal tersebut menambah kepuasan tersendiri bagi SP karena merasa ada keberhasilan dari yang dikerjakannya.

Begitu juga dengan pengrajin batik, kepuasan kerja yang diperolehnya tidak selalu berasal dari gaji yang didapatkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Harnadi (2015) mengenai *Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul*, menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar, selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh wewenang pekerjaan pengaruhnya juga sangat besar. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Chandra (n,d) mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pengrajin serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pengrajin UMKM Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten*, menyatakan bahwa dari beberapa variabel diatas hanya lingkungan kerja saja yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Jadi dari beberapa penelitian tersebut, dapat diketahui bahawa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pengrajin, yaitu konflik peran yang dialami oleh karyawan, wewenang pekerjaan yang diberikan serta lingkungan kerja dimana semakin bersih dan rapi lingkungan pekerjaan disertai dengan penerangan yang cukup akan semakin membuat para pengrajin merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Berbeda dengan pengrajin batik tulis yang ada di Sentral Batik Mbah Jo. Peneliti melakukan wawancara terhadap dua orang pengrajin batik tulis, yaitu SU (41 tahun) dan SI (50 tahun) keduanya sudah menekuni pekerjaan tersebut selama lebih dari 5 tahun. SU tertarik dengan pekerjaan tersebut karena memang sejak dulu keluarganya sudah menekuni pembuatan batik sehingga membuatnya juga turut menyukai dunia seni khususnya seni batik dan pekerjaan tersebut dapat menjadi tambahan pemasukan bagi keluarganya. Menurut SU kepuasan kerja yang diperolehnya itu karena dapat menyalurkan kesenangannya terhadap dunia seni ke dalam pekerjaan yang dilakukan dan juga saat karya yang dibuatnya sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan SI menjadi pengrajin batik tulis ini karena

melihat tetangganya yang terlebih dahulu bekerja menjadi pengrajin batik tulis. Kemudian SI merasa penasaran bagaimana cara membatik dan setelah itu SI bergabung dengan Sentral Batik Mbah Jo sampai saat ini. Kepuasan kerja yang diperoleh SI berasal dari karya yang dihasilkannya, yaitu apabila batik tersebut sesuai dengan pesanan dan hasil cantingnya bagus tidak ada kesalahan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa memang jika dilihat dari besarnya gaji yang diterima tidak bisa dikatakan memuaskan namun paling tidak dapat menjadi tambahan penghasilan. Hal yang membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja adalah apabila karya yang dihasilkan tersebut sesuai dengan yang mereka harapkan serta dapat menyalurkan kegemaran yang dimiliki dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dengan melihat beberapa fenomena diatas terkait kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan itu memiliki atau menghasilkan kepuasan kerja yang berbeda-beda bagi setiap orang. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk ingin lebih mengetahui mengenai gambaran kepuasan kerja terutama pada pengrajin batik tulis. Pekerjaan sebagai pengrajin batik tulis ini dipilih karena peneliti merasa pekerjaan tersebut berbeda dengan kebanyakan pekerjaan yang lebih diminati oleh masyarakat. Pekerjaan yang berada di bidang seni ini menghasilkan sebuah kepuasan kerja tersendiri yang tidak dirasakan oleh pekerjaan yang lain. Melalui proses pembuatan yang panjang dan tidak mudah menjadikan pengrajin batik tulis ini memiliki ciri khas tersendiri. Banyak orang mengetahui bahwa di Kota Yogyakarta maupun Solo merupakan daerah yang terkenal menjadi sentral batik, sehingga masyarakat di daerah tersebut banyak yang bekerja menjadi pengrajin batik. Sedangkan di Caruban sendiri belum banyak masyarakat yang berminat untuk bekerja menjadi pengrajin batik tulis dan peminat orang yang membeli batik tulis juga belum terlalu besar. Sehingga bisa saja nantinya kepuasan kerja yang dihasilkan akan berbeda.

Disini peneliti memilih salah satu sentral batik yang ada di Caruban, yaitu Sentral Batik Mbah Jo. Sentral batik ini sebenarnya sudah ada sejak sebelum Indonesia merdeka, pemilik saat ini merupakan generasi ketiga dan mulai melanjutkan usaha batik pada tahun 2011. Sentral Batik Mbah Jo memiliki 20

orang karyawan dan rata-rata mereka mulai bekerja sejak tahun 2011 jadi sudah sembilan tahun mereka bekerja. Sembilan tahun tetap menekuni pekerjaan menjadi pengrajin batik bukanlah suatu hal yang mudah, karena melihat peminat pembeli batik di Caruban yang tidak besar. Melalui hal tersebut peneliti ingin lebih mengetahui kepuasan kerja seperti apa yang dirasakan oleh pengrajin batik tulis di Sentral Batik Mbah Jo sehingga tetap bekerja hingga saat ini.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas fokus penelitiannya adalah “Bagaimana gambaran kepuasan kerja pengrajin batik tulis di Sentral Batik Mbah Jo?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pengrajin batik tulis di Sentral Batik Mbah Jo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan kajian ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh pengrajin batik tulis terutama yang memiliki usia diatas 40 tahun.

1.4.2. Secara Praktis

1.4.2.1. Bagi Informan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi mengenai gambaran kepuasan kerja pengrajin batik tulis.

1.4.2.2. Bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi mengenai gambaran kepuasan kerja pengrajin batik tulis, sehingga pemilik usaha juga mengetahui hal apa saja yang harus ditetapkan yang dapat karyawannya merasakan kepuasan dalam bekerja.

1.4.2.3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja khususnya pada pengrajin batik tulis.