

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengolahan data dari ketiga informan, terdapat tiga aspek kepuasan kerja yang dirasakan informan melalui pekerjaan mereka sebagai pengrajin batik tulis. Ketiga aspek kepuasan kerja yang digunakan ini mengacu dari teori Jewell dan Siegall (1990), yaitu aspek psikologis, aspek fisik dan aspek sosial. Yang pertama adalah aspek psikologis, aspek ini berkaitan dengan minat dan bakat karyawan, ketenangan karyawan dalam bekerja, respon terhadap pekerjaan yang dilakukan serta ketrampilan yang dimiliki (Jewell dan Siegall, 1990). Dalam hal ini ketiga informan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya ini adalah pekerjaan yang positif. Hal ini disebabkan karena melalui pekerjaan ini informan dapat menyalurkan bakat yang dimiliki, yaitu dalam hal menggambar dan mencanting sehingga mampu membuat motif batik sendiri. Seringkali informan diminta oleh atasan untuk membuat motif batik sendiri dan melalui hal tersebut membuat informan semakin belajar untuk meningkatkan kemampuannya. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2014) bahwa tugas pekerjaan yang menarik memberikan kesempatan bagi informan untuk belajar sehingga akan memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap kepuasan kerja.

Selain itu melalui pekerjaan ini informan dapat membantu perekonomian keluarga bahkan pekerjaan ini bisa dikatakan menjadi sumber penghasilan bagi dua informan yang lain sepeninggal suaminya. Informan juga menjadi penerus keluarga dalam bidang membatik, karena memang hampir semua keluarga termasuk orang tua informan adalah pengrajin batik tulis. Dengan menjadi penerus keluarga ini informan dapat mengangkat kembali kerajinan batik tulis yang lama menghilang akibat dikalahkan dengan batik-batik modern. Bagi informan menjadi pengrajin batik tulis bukanlah pekerjaan yang berat, bukan yang harus mengangkat barang-barang. Hanya saja karena posisi bekerjanya duduk dalam waktu yang lama terkadang membuat informan merasa sakit pada

pinggang, namun jika pekerjaannya sudah selesai dan tidak ada pesanan batik lagi informan dapat beristirahat.

Yang kedua adalah aspek fisik, dalam hal ini berkaitan dengan kondisi ruangan, pergantian suhu udara, pencahayaan dan ventilasi udara. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kondisi lingkungan pekerjaan yang aman, nyaman dan menyenangkan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk bekerja, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi. Kondisi ruang kerja informan ini sudah cukup mendukung informan dalam bekerja. Adanya pergantian suhu udara yang dirasakan informan di ruang kerja membuat informan tidak selalu merasakan udara yang panas namun juga merasakan suhu udara sejuk yang masuk ke ruang kerja. Kemudian pencahayaan di ruang kerja yang mencukupi dengan menggunakan bantuan pintu yang dibuka pada siang hari sehingga cahaya dari luar bisa masuk dan juga menggunakan bantuan lampu jika harus bekerja pada malam hari. Selanjutnya ketersediaan ventilasi udara yang sesuai dengan kebutuhan, dengan menggunakan pintu yang dibuka sudah dapat membuat asap dari proses mencanting langsung keluar ruangan sehingga tidak mengganggu informan ketika bekerja.

Yang ketiga adalah aspek sosial, berkaitan dengan interaksi sosial baik antar karyawan dengan atasan ataupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga (Jewell dan Siegall, 1990). Menurut Hasibuan (2014) teman sekerja yang menunjukkan rasa persahabatan dan memunculkan semangat kerja yang tinggi dapat menumbuhkan rasa kepuasan seorang karyawan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja ini membuat konflik kerja dapat dihindari, bahkan bisa dibilang informan tidak pernah mengalami konflik kerja dengan rekan kerjanya selama menekuni pekerjaan ini. Antara informan dan rekan kerjanya justru saling membantu satu dengan yang lain jika salah satunya mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan. Dengan hubungan yang baik ini akhirnya membuat komunikasi antara informan dengan rekan kerja berjalan dengan baik. Antar keduanya saling berdiskusi mengenai batik yang sedang dikerjakan, tidak jarang juga baik informan maupun rekan kerja saling mengingatkan jika dalam pengerjaan batik ada bagian yang salah ataupun kurang

tepat. Selain hubungan yang baik dengan rekan kerja, informan juga memiliki hubungan yang baik dengan atasannya.

Hubungan baik tersebut menyebabkan munculnya rasa saling terbuka antara informan dengan atasan, bahkan dalam hal pemberian gaji, jaminan kesehatan dan juga tunjangan atasan selalu mencoba untuk terbuka dengan informan. Keterbukaan tersebut membuat informan mengerti dan memahami mengenai perhitungan besarnya gaji yang diterima dan alasan ketidakmampuan atasan dalam memberikan jaminan dan tunjangan yang lebih. Atasan juga berusaha untuk bersikap adil dalam pemberian gaji dengan memberikan gaji yang lebih jika informan mengerjakan motif batik yang berbeda dari biasanya atau yang lebih sulit. Ketika hari raya atasan memang tidak bisa memberikan THR dalam bentuk uang namun atasan berusaha untuk memberikan THR dalam bentuk parcel sebagai bukti perhatiannya. Melalui hubungan baik ini menyebabkan tidak pernah ada konflik yang terjadi antara atasan dengan informan, justru atasan secara sukarela memberikan kesempatan kepada informan untuk bisa lebih mengembangkan keterampilan membatiknya.

Setiap ada kegiatan seminar ataupun pelatihan membatik atasan selalu menawarkan informan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Informan juga dengan senang hati mengikutinya karena bagi informan kegiatan tersebut dapat menambah pengalaman dan pengetahuan dalam hal membatik yang nantinya dapat diterapkan dalam pekerjaan. Keluarga informan mendukung pekerjaan yang dilakukan informan, bahkan ada juga keluarga yang turut membantu informan mengerjakan pekerjaannya. Bagi keluarga asalkan informan masih mampu bekerja dan bisa menjaga kesehatan, maka keluarga tidak ada masalah justru keluarga bangga dengan pekerjaan informan tersebut. Keluarga selalu mengingatkan informan untuk tidak boleh terlalu capek bekerja, selalu ingat waktunya makan dan harus rajin minum air putih karena bekerja dengan posisi duduk yang lama membuat pinggang terasa sakit. Dukungan tersebut akhirnya semakin membuat informan berusaha menjaga kesehatannya dengan cara mengatur waktu kerja dan waktu istirahat. Jadi meskipun pesanan batik sedang banyak informan akan mengatur waktu supaya tetap bisa menyelesaikan pekerjaannya namun juga tetap

harus bisa beristirahat supaya kondisi tubuhnya juga tetap sehat.

Setiap informan memang memiliki keunikannya masing-masing, seperti informan SA terkait dengan aspek psikologis ketenangan dalam bekerja. Bagi SA suasana kerja itu sangat penting, dalam bekerja SA membutuhkan suasana yang tenang. Supaya suasana tersebut terwujud maka sebelum membuat SA berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan rumah terlebih dahulu, sehingga nanti ketika sudah mulai membuat SA bisa fokus dan tenang dalam bekerja. Sedangkan bagi SR sendiri suasana kerja tidak terlalu berpengaruh, bagi SR suasana hati atau *mood* lebih mempengaruhinya ketika bekerja. Ketika *mood* SR sedang baik maka akan membuat semangat kerja SR tinggi, *mood* yang baik ini didapatkan ketika SR mendapat pesanan batik dan juga saat SR mengerjakan motif baru. Berbeda lagi dengan SU, bagi SU suasana kerja itu tidak masalah bagi dirinya. Jadi meskipun situasi sedang ramai atau lingkungan sekitarnya sedang ada acara itu tidak akan mempengaruhi SU dalam bekerja. Selain itu berkaitan dengan aspek sosial yaitu dukungan keluarga, jadi suami SU ini juga ikut terlibat dalam pekerjaan SU dengan ikut membantu mengerjakan pesanan batik pada bagian menjiplak gambar atau menggambar pada kain. Hal tersebut yang membedakan SU dengan SA dan SR karena adanya dukungan keluarga yang terlibat langsung dalam pekerjaannya.

Meskipun dari segi finansial yang diperoleh tidak besar namun bagi ketiga informan hal tersebut bukan masalah besar. Hal ini karena mereka tetap bisa memperoleh kepuasan kerja dari aspek yang lain. Dimana mereka dapat menyalurkan bakat dalam pekerjaan, waktu kerja yang fleksibel, atasan yang baik, rekan kerja yang menunjukkan rasa persahabatan dan dukungan keluarga yang semakin membuat mereka semangat dalam bekerja.

5.2. Refleksi Penelitian

Selama peneliti melakukan penelitian ini dengan melalui proses yang panjang, peneliti memperoleh pelajaran yang sifatnya membangun dan positif. Berikut adalah pelajaran yang didapatkan peneliti selama proses pengambilan data berlangsung:

1. Peneliti belajar bahwa menjalin *rapport* yang baik dengan informan sangat membantu dalam pengumpulan data. Hal ini karena membuat informan menjadi lebih terbuka ketika peneliti melakukan wawancara, bahkan informan juga menceritakan hal di luar topik penelitian.
2. Peneliti juga belajar bahwa kita tidak boleh memaksakan kehendak dan kemauan kita sendiri terhadap orang lain. Kita harus bisa memahami keadaan dan mau menerima alasan yang membuat orang merasa tidak nyaman ketika sedang diwawancara.
3. Dari salah satu informan lain peneliti juga belajar bahwa kita harus saling tolong-menolong meskipun dengan orang yang sebelumnya belum kita kenal. Mungkin saja nantinya di waktu yang berbeda giliran kita yang membutuhkan pertolongan orang lain.
4. Peneliti menyadari selama proses pengerjaan penelitian ini, peneliti dituntut untuk dapat membangun kemauan dalam mengerjakan dan melanjutkan penelitian. Berusaha mengontrol dan mengatasi emosi yang tidak menentu akibat mengalami *down* dan *stress* karena kesulitan dalam melanjutkan penelitian.

Selain memperoleh refleksi yang membangun dan positif, dalam penelitian ini peneliti mendapati juga adanya keterbatasan yang perlu di evaluasi, yaitu:

1. Pemilihan informan dengan usia yang sudah berumur membuat dalam proses wawancara sedikit terganggu. Hal ini disebabkan karena ketika peneliti menanyakan pertanyaan tertentu jawaban yang diberikan informan tidak sesuai dengan pertanyaan.
2. Peneliti juga sedikit mengalami kesulitan dalam menerjemahkan bahasa yang digunakan informan, karena selama proses wawancara informan menggunakan bahasa jawa.
3. Peneliti juga mengalami kesulitan untuk menerjemahkan bahasa yang digunakan dalam wawancara ke dalam bahasa sehari-hari informan supaya informan lebih memahami.
4. Ketika proses wawancara sudah berlangsung ada satu informan yang secara sepihak memutuskan tidak mau lagi melanjutkan proses wawancara dan tidak

memberitahu alasannya berhenti.

5.3. Simpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul “Gambaran Kepuasan Kerja Pengrajin Batik Tulis di Sentral Batik Mbah Jo” yang dilakukan dengan wawancara didapatkan:

1. Kepuasan kerja yang dirasakan informan ini berasal dari terpenuhinya tiga aspek kepuasan kerja yang mengacu pada teori Jewell dan Siegall (1990), yaitu aspek psikologis, aspek fisik dan aspek sosial.
2. Aspek psikologis ini mengacu pada pekerjaan yang positif, sedangkan aspek fisik mengacu pada kondisi ruang kerja yang mendukung dan aspek sosial mengacu pada hubungan dengan rekan kerja, komunikasi mengenai pekerjaan, hubungan dengan atasan serta dukungan keluarga.

5.4. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang bisa diambil dari penelitian ini:

1. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk mempersiapkan pertanyaan yang bahasanya harus disesuaikan dengan informan. Hal ini dimaksudkan supaya informan memahami betul mengenai hal yang ditanyakan. Peneliti juga harus memastikan dengan sungguh-sungguh bahwa semua informan dapat terlibat secara penuh dalam proses wawancara. Selain itu peneliti juga harus menyiapkan cadangan informan, karena jika sewaktu-waktu ada informan yang mundur peneliti sudah ada pengganti yang sesuai kriteria.
2. Jika dilihat dari aspek kepuasan kerja yang terpenuhi memang lebih banyak didapatkan dari aspek sosial, oleh karena itu baik atasan, rekan kerja dan keluarga harus dapat lebih memberikan dukungan mereka terhadap informan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan informan juga lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, C.N.A. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anggoro, D. (2015). *Kompasiana*. Dipetik Februari 22, 2019, dari TKI Ilegal Menantang Badai Demi Keluarga: <https://www.kompasiana.com/terragreenfarm/54f91252a33311f8478b4a38/tki-ilegal-menantang-badai-demi-keluarga>
- Chandra, D. (n.d). *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*. Diunduh pada tanggal 3 Juli 2019 dari laman Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang dari <http://eprints.dinus.ac.id/17119/>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harnadi. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul*. [On-line]. Diunduh pada tanggal 3 Juli 2019 dari <http://repository.upy.ac.id/290/>
- Haryanto, A. (2018). *Sindonews*. Dipetik Februari 22, 2019, dari *Mediasi Gagal 500 Karyawan PT.Ultrajaya Mogok Kerja*: <https://jabar.sindonews.com/read/1297/1/mediasi-gagal-500-karyawan-pt-ultrajaya-mogok-kerja-1536743387>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jewell, L.N. dan Siegall, M. (1990). *Contemporary Industrial Organizational Psychology/Organizational Psychology*. (2nd ed.) . USA: West Group.
- Kartono, K. (2004). *Psikologi Sosial Untuk Perusahaan Dan Industri*. Jakarta: CV Rajawali
- Lestari, S.D. (2012). *Mengenal Aneka Batik*. Jakarta: PT Balai Pustaka (PERSERO).
- Lincoln, N. K. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. California: Teller Road Thousand Oaks.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi ke 10*. Yogyakarta: Andi.

- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Poerwandari, K. (1998). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Robbins, S. (2015). *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujati, Y.G.G. (2018). *Kepuasan kerja: Arti penting, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan implikasinya bagi organisasi*. (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.
- Sutardi, A dan Budiasih, E. (2010). *Mahasiswa Tidak Memble Siap Ambil Alih Kekuasaan Nasional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo KOMPAS GRAMEDIA.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Willig, C. (2001). *Introducing Qualitative Research in Psychology: Adventures in Theory and Method*. Maidenhead, UK: Open University Press.