

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. A adalah perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki dengan memproduksi sepatu merk New Balance. PT. A Tangerang terletak di daerah Kawasan Industri Sentul Kab. Tangerang, dan saat ini mempunyai jumlah karyawan yaitu sekitar 19.000 yang bekerja dari hari Senin hingga Sabtu sesuai jam yang ditentukan perusahaan. Adapun jam bekerja yang dihabiskan karyawan perharinya minimal 8 jam kerja sedangkan jika ditambah lembur 9 sampai 9,5 jam bekerja. Jumlah karyawan bagian produksi banyak didominasi oleh kaum perempuan dan setiap harinya seluruh karyawan produksi dituntut untuk menghasilkan produk sepatu 900 pasang perhari sesuai jam normal bekerja.

Dalam rangka pencapaian target produksi perusahaan juga menerapkan peraturan yang sangat ketat seperti jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja dimana seluruh karyawan yang keluar masuk perusahaan akan melewati cek body pada bagian security. Untuk gedung produksi diisi oleh beberapa mesin dengan kekuatan suara yang cukup bising dan akan mengganggu pendengaran, oleh sebab itu seluruh karyawan produksi dihimbau untuk memakai alat pelindung diri saat bekerja begitu pun bagian *cementing/* lem sepatu yang menggunakan bahan kimia. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan para karyawannya disiplin, memiliki motivasi tinggi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan juga berharap agar setiap karyawannya mampu menyesuaikan diri terhadap area pekerjaan, disiplin, dan memiliki sikap kerja yang positif. PT. A yang telah berdiri dari tahun 2010 ini sudah memiliki nama baik yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pasang sepatu yang di ekspor perminggu sekitar 80.000 pasang sepatu (Sumber : wawancara bagian Scan Loading Finisgood, Mei 2019).

Sebagai perusahaan yang berorientasi ekspor PT. A sangat mementingkan kualitas dan kuantitas dari produk sepatu yang dihasilkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan di luar negeri. Dalam rangka meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya, berbagai program telah dijalankan oleh perusahaan antara lain adalah, program relaksasi bersama untuk menyegarkan tubuh sebelum bekerja dan program hot line bertujuan untuk menampung keluhan para karyawannya (Sumber : HSE PT. A, 2018). Dari laporan data hotline yang masuk dinyatakan terdapat beberapa keluhan-keluhan karyawan yang disampaikan melalui hotline antara lain terkait keluhan jam lembur, konflik kerja, situasi lingkungan kerja

yang kurang nyaman, dan atasan produksi yang kasar. Solusi atas permasalahan-permasalahan tersebut biasanya diselesaikan secara individual dan musyawarah sampai masalah tersebut tuntas, agar tidak mempengaruhi kinerjanya (sumber wawancara subjek F, Februari 2019). Hal ini sejalan dengan pernyataan Schabracq (dalam Pratama, 2018) yang mengatakan ketidaknyamanan dalam area pekerjaan mempunyai dampak negatif terhadap distress. Artinya semakin tinggi ketidaknyamanan maka semakin tinggi distress yang dialami karyawan dan begitupun sebaliknya.

Dari data laporan absensi Asisten Pengawas Produksi menyatakan bahwa rata-rata setiap hari ada 3 orang bagian produksi mangkir. Selain itu menurut Asisten Pengawas Produksi ada beberapa karyawan mengatakan sangat terbebani dengan aturan yang ketat, beberapa karyawan memiliki keinginan resign, ingin membuka usaha sendiri, dan ingin mencari pekerjaan di tempat lain. Akan tetapi disisi lain pekerjaan tersebut masih sangat dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya, misalnya saja secara finansial untuk membantu memenuhi kebutuhan rumahtangga. Hal ini juga terlihat dari 70% atau sekitar 1.400 karyawan masih tetap bertahan di perusahaan PT. A dari tahun 2010 hingga saat ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi yang menyebabkan karyawan produksi tetap bertahan hingga saat ini. Menurut Djamil (dalam Pandia, 2011) menjelaskan bahwa seorang perempuan tidak disiapkan untuk mencari nafkah utama. Namun demikian disisi lain perempuan juga dituntut untuk mampu berperan aktif dibidang publik untuk menyokong perekonomian keluarga. Adanya peran ganda tersebut bisa saja membuat kelelahan fisik dan mental pada pekerja perempuan yang diduga akan mempengaruhi kepuasan hidupnya.

Menurut Anshori (2013) pekerjaan sangat dibutuhkan, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, meningkatkan penerimaan diri, penghargaan diri, dan status sosial. Sedangkan menurut Seligman (dalam Fatma, 2015) pekerjaan adalah salah satu sumber kebahagiaan. Dengan bekerja individu akan memperoleh kebahagiaan sejati karena individu dapat mengidentifikasi diri di kehidupan sehari-harinya. Hal ini juga sejalan dengan Smolak, (dalam Junaidy & Surjaningrum, 2014) pekerjaan juga memberikan manfaat antara lain secara fisik, maka individu yang bekerja akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik, secara psikologis menjadi lebih bahagia karena memperoleh berbagai manfaat dari pekerjaan, dan secara psikososial akan memiliki hubungan pertemanan serta kepuasan pribadi. Dengan bekerja dan berkarir idealnya karyawan dapat mengubah kehidupan karirnya dari tahap yang rendah hingga tahap karir yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (dalam Akhmal, Laila, & Sari, 2018) menyatakan bahwa peningkatan karir akan memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam

sebuah organisasi sehingga kewajiban bekerja dan statusnya meningkat, serta berdampak pada kepuasan hidupnya.

Kepuasan hidup menurut Diener (1984) adalah evaluasi penilaian kognitif seseorang terhadap kehidupannya. Mereka yang dikatakan puas dengan hidupnya adalah mereka yang mempunyai keinginan untuk mengubah kehidupan, memiliki kepuasan hidup saat ini, memiliki kepuasan hidup di masa lalu, memiliki kepuasan terhadap kehidupan di masa depan, dan menerima penilaian oranglain tentang kehidupannya (Diener & Biswas, dalam Habibah, 2018). Dengan demikian karyawan produksi yang memiliki kepuasan hidup tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya dengan berkinerja baik, menerima keadaan hidupnya sekarang, menerima seluruh pengalaman yang baik maupun buruk, memiliki sikap optimis pada masa depannya, dan mampu menerima pendapat oranglain untuk dijadikan evaluasi. Selain itu karyawan produksi tersebut juga akan menilai bahwa kehidupannya selama ini mungkin tidak sempurna tetapi tujuan hidupnya tercapai dan memuaskan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Syaiful dan Bahar (2016) bahwa kepuasan hidup yang tinggi adalah memiliki tujuan penting dalam hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan. Dengan demikian kepuasan hidup yang tinggi membuat kehidupan karyawan menjadi bermakna dan bernilai penting. Berbeda halnya dengan kepuasan hidup karyawan yang rendah, mereka cenderung kurang berhasil dalam mencapai setiap tujuannya dan menilai kehidupannya kurang memuaskan.

Seperti hasil wawancara subjek I (40 thn, karyawan produksi) yang mengatakan :

“...Kepengenan untuk mengubah hidup harus maju kayak mana caranya, semangat kerja, dan menjaga kesehatan. Yang diubah dalam faktor belanja gak boleh boros, dan harus semangat. Alhamdulillah sekarang saya bersyukur yah, sekian lama saya melalanguana kalau masalah masa lalu tergolong puas. Yang penting punya persiapan menabung buat usaha.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek I (40 thn) diduga memiliki kepuasan hidup tinggi. Hal ini terlihat dari keinginan untuk maju dengan bersemangat bekerja dan berusaha menabung untuk masa depan. Subjek juga memandang dan menilai bahwa kehidupannya selama ini sudah baik dan memuaskan.

Berbeda dengan subjek P (35 thn, karyawan produksi) yang mengatakan :

“...Saya sebenarnya kepengenan gak kerja lagi di pabrik sekarang. Pengen buka usaha aja gitu, biar ibu dirumah bisa ngurus rumah tangga. Tapi ibu semangat dululah nyari duit buat keluarga. Sekarang sih ibu gak puas ya nok abis gimana lagi, kalau dimasa lalu sih belum puas, kalau untuk saat ini juga belum ada yang

tercapai. Untuk kedepan atuh pengennya sih usaha aja dan gak kerja lagi dipabrik, tapi mau gimana lagi mungkin rejekinya sudah begini.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa subjek P (35 thn) diduga memiliki kepuasan hidup rendah. Subjek P merasa bahwa segala yang diinginkan belum mampu dicapai dan subjek P merasa bingung antara melanjutkan bekerja atau menjadi ibu rumah tangga.

Berbeda halnya lagi dengan hasil wawancara subjek F (45 thn, karyawan produksi) yang mengatakan :

“... Saya punya keinginan supaya anak-anak sukses, kepingin kalau sudah tua disayang sama anak, dan saya tetap dipake kerja di perusahaan. Bagi saya puji tuhan hidup saya sekarang udah cukup, dan bersyukur masih diberikan sehat. Kalau dimasa lalu mah udah cukup baik, dan sekarang saya mah selalu semangat kerja untuk anak-anak. Proses yang di lewati saya banyak, ada di pekerjaan saling bentak-bentakan, marah-marahan, adu mulut, adu pendapat, tapi ya harus sabar menghadapinya terus lawan baik-baik kalau kita merasa benar itu sih kata saya proses yang saya lewati.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa subjek F (45 thn) dikatakan puas dengan kehidupannya. Hal ini terlihat dari keinginan subjek pada anak-anaknya untuk sukses, menerima kehidupannya selama ini, bersyukur, dan subjek selalu bersemangat kerja meskipun harus melewati hambatan dalam pekerjaannya. Subjek memandang bahwa kehidupannya selama ini cukup baik dan memuaskan, terlebih apabila anak-anak sukses suatu hari nanti.

Dari hasil ketiga wawancara dengan subjek, terlihat mereka memiliki kepuasan hidup yang berbeda-beda, ada yang memiliki kepuasan hidup tinggi dan memiliki kepuasan hidup rendah. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Demirel (2014) dengan judul *An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers* yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup guru. Dengan demikian mereka yang merasakan kepuasan kerja akan mendapatkan kepuasan hidup. Selain itu hasil penelitian lain dari Syaiful dan Bahar (2016) tentang Peran spiritual dan kepuasan hidup terhadap kualitas hidup wirausahawan muda, menunjukkan bahwa variabel spiritual dan kepuasan hidup mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hidup seorang wirausahawan muda. Dengan kata lain individu yang semakin religius dan puas dengan kehidupannya, maka akan semakin tinggi kualitas hidupnya. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2018) tentang Hubungan harapan dan kepuasan hidup pada polisi, diperoleh hasil bahwa harapan secara signifikan mempengaruhi kepuasan hidup pada polisi. Artinya mereka yang memiliki harapan atau tujuan dalam hidup akan mencapai kepuasan hidup.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. A Tangerang adalah perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki dengan memproduksi sepatu merk *New Balance*. PT. A Tangerang saat ini mempekerjakan sekitar 19.000 karyawan dan setiap harinya dituntut untuk menghasilkan produk sepatu 900 pasang perhari. Sebagai perusahaan yang berorientasi dalam ekspor, PT. A Tangerang sangat mementingkan kualitas dan kuantitas dari setiap produk yang dihasilkan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja seluruh karyawannya berbagai program telah dijalankan perusahaan antara lain program relaksasi dan program *hot line*.

Ternyata dari program *hot line* tersebut ditemukan beberapa keluhan terkait jam lembur, konflik kerja, dan situasi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini diduga menyebabkan disiplin kerja menurun dan berakibat mangkir atau absen, kemudian beberapa karyawati bagian produksi juga merasa terbebani dengan aturan perusahaan yang cukup ketat sehingga kurangnya waktu bersama keluarga. Tetapi disisi lain pekerjaan sangat dibutuhkan oleh karyawati produksi untuk menyokong perekonomian keluarganya. Sehingga dapat diduga akan mempengaruhi penilaian karyawati terhadap kehidupannya selama ini karena harus bekerja dan mengurus keluarga. Sedangkan untuk dapat mencapai kepuasan dalam hidup, skor dari aspek kepuasan hidup haruslah terpenuhi.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan melihat “Gambaran Kepuasan Hidup Pada Karyawati Produksi PT. A TANGERANG”.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas, peneliti menetapkan rumusan masalah seperti di bawah ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran tinggi dan rendah kepuasan hidup karyawati produksi PT. A Tangerang ?
2. Bagaimana aspek dominan dari kepuasan hidup karyawati produksi PT. A Tangerang ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1 Mengetahui gambaran tinggi dan rendah kepuasan hidup karyawati PT. A Tangerang
- 2 Mengetahui aspek dominan dari kepuasan hidup karyawati PT. A Tangerang

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai tingkat kepuasan hidup pada karyawan produksi di PT. A Tangerang.

2. Manfaat Praktis

Memberikan saran kepada seluruh karyawan bagian produksi untuk meningkatkan kepuasan hidup di PT. A Tangerang.