

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan MB berdiri pada tahun 1985 yang bergerak dibidang plastik *injection* untuk melayani kebutuhan industri lain yang berhubungan dengan produk plastik, antara lain pot bunga, dan sikat gigi dengan memusatkan perhatian pada keunggulan produk jangka panjang dan memberikan pelayanan kepuasan pada pelanggan, perusahaan juga bertekad meningkatkan efisiensi dan produktifitas bersamaan dengan peningkatan reputasi sebagai industri yang berkualitas. PT MB ini terletak di kawasan industri yang berada di lingkungan padat industri dengan jumlah karyawan pada tahun 1985 memperkerjakan 30 orang, dan sekarang di tahun 2019 sudah berkembang menjadi 201 orang dan didominasi \pm 80% oleh karyawan perempuan (Sumber: Personalia PT.MB, Tangerang, 2019). PT MB menerapkan kebijakan mutu dengan tujuan yaitu meningkatkan kesesuaian produk dengan spesifikasi yang dipersyaratkan, mengoptimalkan penggunaan biaya produksi, meningkatkan kinerja pengiriman yang tepat waktu, meningkatkan layanan pasca penjualan dan meningkatkan pengendalian keselamatan kerja dan moralitas (Sumber: Quality Assurance PT. MB, Tangerang, 2019).

Perusahaan ini menerapkan peraturan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan karyawan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2019, salah satunya mengatur tentang ketentuan pemberian upah karyawan yang harus mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dengan kenaikan rata rata antara 8-10 % dari gaji pokok yang diterima sebelumnya setiap tahunnya. Selain itu perusahaan ini juga memberikan insentif kepada karyawan yang berkinerja baik dengan mempertimbangkan penilaian *Key Performa Indicator* (KPI). Namun demikian penilain kinerja tersebut dirasakan oleh beberapa karyawan sangat subjektif. Karyawan tersebut merasakan ketidakadilan, pilih kasih, tidak puas, dan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya membuat beberapa karyawan memilih mengundurkan diri. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Andini (dalam Putra & Surya, 2016) yang mengatakan bahwa alasan mengundurkan diri umumnya untuk mencari pekerjaan alternatif lain demi hasil yang lebih memuaskan di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Data yang didapat dari bagian HRD PT.MB menunjukkan bahwa selama 3 bulan terakhir terdapat 4,44 % karyawan yang *resign* pada bulan Juni 2019, selanjutnya 2,48 % karyawan *resign* pada bulan Juli 2019 dan 3,98 % karyawan yang *resign* pada bulan Agustus 2019, dengan alasan lebih banyak karena merasa tidak puas dengan sistem penggajian yang diterapkan. Dengan nilai rata-rata angka *resign* tiap bulan sebesar 6,97% (Sumber: Human Resource Development PT.MB, Tangerang, 2019).

Menurut pihak Manajemen, karyawan telah menerima gaji minimum UMR berikut insentif kinerja dan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, merasakan kepuasan atas hasil kerjanya, dan bisa bersyukur atas semua diterimanya mulai dari pekerjaan yang masih berlangsung, gaji yang memenuhi standar, insentif, rekan rekan kerja yang support dan fasilitas-fasilitas lain yang telah diterimanya, sehingga diharapkan karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi, mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Namun kenyataannya ada yang masih mengeluh tentang pendapatan dan insentif yang diterimanya, atau dengan kata lain masih ada karyawan yang tidak bersyukur atas apapun yang sudah diterimanya selama ini. Hal itu sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hariandja (dalam Kelatow *et al.*, 2016) bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan gaji yang diterima, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, dan bisa bersyukur atas pemberian gaji yang diterimanya.

Menurut Emmons dan McCullough (dalam Rochma, 2016) kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi dan perasaan positif, yang berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian dan akhirnya akan mempengaruhi seseorang menanggapi terhadap sesuatu atau situasi. Selanjutnya menurut Emmons (Eka & Jainuddin, 2019) Bersyukur merupakan bentuk emosi positif yang mengekspresikan kebahagiaan dan berterimakasih karena adanya penghargaan, pemberian, kebaikan yang diterimanya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pratama *et al.*, (2015) yang berjudul “Kebersyukuran dan kepuasan hidup pada tukang Ojek” yang menyatakan ada hubungan positif antara kebersyukuran dan kepuasan hidup.

Dengan demikian karyawan yang memiliki rasa bersyukur adalah karyawan yang bisa mensyukuri banyak hal dalam hidupnya diantaranya memiliki pekerjaan, gaji yang diterima, dan dikelilingi oleh rekan kerja yang saling mendukung dan merasa berterimakasih atas segala hal yang positif yang didapatkan di dalam pekerjaan, pertemanan dan keluarga. Berbeda dengan karyawan yang tidak bersyukur, ia merasa bahwa pengalaman selama hidupnya hingga saat ini banyak yang disesali, tidak dapat menghargai usaha dari orang lain, tidak dapat menemukan hal positif dari pengalaman-pengalaman hidupnya baik di pekerjaan, pertemanan dan keluarga bahkan cenderung lebih banyak mengeluh sehingga membuat hidupnya menjadi tidak bahagia. Karyawan yang merasa tidak bersyukur atas gaji yang diterima ditunjukkan dengan perilaku yang sering mengeluh dan sering meminjam uang ke koperasi perusahaan. Didapat jumlah karyawan yang meminjam uang ke koperasi perusahaan tidak hanya level operator namun juga level *staf/managerial*, yang mana banyak alasan yang didapat salah satunya adalah merasa kekurangan, baik untuk keperluan sehari-hari ataupun untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Data diperoleh dari daftar koperasi perusahaan menunjukkan bahwa selama 3 bulan terakhir terdapat peningkatan daftar peminjam uang, terdapat 21 karyawan (10,44%) yang

meminjam uang pada bulan Juni 2019, sebanyak 27 karyawan (13,43%) pada bulan Juli 2019, dan 33 karyawan (16,41%) pada bulan Agustus 2019. (Sumber: Koperasi PT.MB, 2019).

Hal itu juga dialami oleh karyawan yang berkesempatan untuk diwawancara. Berikut hasil kutipan wawancaranya: *“sudah bekerja berpuluh-puluh tahun di sini tapi masih ngontrak aja, belum dapat apa-apa selama bekerja di sini, boro-boro gajian aja kurang buat bayar ini itu, cicilan ini itu, yang ada kurang pokoknya ditambah pusing iya”* (Sumber: SR 36 tahun, staf produksi).

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat diduga bahwa SR tidak memiliki rasa kebersyukuran. Ia merasa bahwa yang diperolehnya selama bekerja hingga saat ini belum mampu mencukupi hidupnya.

Berbeda dengan hasil wawancara berikut ini : *“kalau saya mah walaupun digaji UMR tetep terima aja, bersyukur terimakasih dah bisa masuk kerja disini, ya walaupun kadang pas-pasan buat kebutuhan sehari-hari, ngapain ngeluh-ngeluh yang ada malah nambah masalah dibuat happy aja sih, yang penting juga dapat penghasilan gitu tiap bulan”* (Sumber: YT 42 tahun, Security).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di duga subjek YT memiliki rasa kebersyukuran. Ia merasa berterimakasih masih bisa bekerja, menerima gaji, dan hidup yang di jalani tidak di rasakan sebagai beban.

Berdasarkan hasil kedua wawancara dengan kedua subjek terlihat ada karyawan yang bersyukur dan yang tidak bersyukur atas apa yang diterima sebagai karyawan, seperti menerima gaji pokok, insentif kinerja, dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kebersyukuran adalah persepsi karyawan terhadap gaji yaitu pemaknaan, penafsiran, penilaian, atas pengalaman mengenai gaji atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap gaji yang diterima, maka ia akan menilai bahwa gajinya mampu mencukupi kebutuhannya, merasa beruntung, merasa puas atas gaji yang diterimanya dan hidupnya berharga, sehingga memunculkan emosi positif yang membuatnya bersyukur dengan segala yang dialami, berterimakasih atas hal sekecil apapun yang diterimanya, mampu mensyukuri seluruh pekerjaannya, keluarganya, peristiwa dalam hidupnya merasa menjadi orang yang beruntung. Namun berbeda dengan karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap gaji, maka ia akan menilai dan merasakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, tidak bisa mencukupi kebutuhannya, dan merasa hidupnya selalu kekurangan, sehingga memunculkan emosi negatif, merasa tidak pernah bersyukur, yang membuatnya tidak bersyukur dengan segala yang dialami, sulit berterimakasih atas hal sekecil apapun yang diterimanya, dan lebih banyak mengeluh dengan kehidupannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putro (2016) yang berjudul “Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan

motivasi kerja pada guru SLB Negeri 1 Bantul Jogjakarta” memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja. Dengan demikian, individu yang memiliki persepsi positif terhadap kompensasi yang diterimanya akan lebih bersemangat bekerja, antusias dan mampu menghargai apa yang di perolehnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti ingin melihat “pengaruh persepsi terhadap gaji terhadap rasa kebersyukuran pada karyawan di PT.MB Tangerang “.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut diatas peneliti menetapkan beberapa masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi gaji terhadap kebersyukuran karyawan PT MB
2. Bagaimana tingkat kebersyukuran karyawan PT. MB Tangerang
3. Bagaimana gambaran kebersyukuran karyawan PT. MB berdasarkan data penunjang.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi gaji terhadap kebersyukuran pada karyawan di PT MB Tangerang.
- b. Untuk mengetahui tingkat kebersyukuran pada karyawan PT MB Tangerang
- c. Untuk mengetahui gambaran kebersyukuran pada karyawan di PT MB Tangerang berdasarkan data penunjang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis memperoleh informasi yang lebih banyak mengenai persepsi gaji terhadap kebersyukuran sehingga dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu Psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Secara praktis manfaat penelitian yang diharapkan bagi :
 - Perusahaan dalam mempertimbangkan aspek keadilan bagi pemberian tambahan gaji kepada karyawan yang mempunyai masa kerja lama juga di lihat dari loyalitas dan dedikasi karyawan tersebut.
 - Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat memenuhi kriteria perusahaan dalam pencapaian target, juga mensyukuri dengan apa yang diterima, sehingga tidak ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan.