

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. B adalah sebuah perusahaan importir bahan baku *pharmaceutical*, *nutraceutical* dan herbal ekstrak yang kemudian diproduksi menjadi produk herbal. Perusahaan ini mulai beroperasi pada September 2007 dan memfokuskan diri pada produksi obat, suplemen serta makanan dan minuman kesehatan alami berbasis *nutraceutical* (*nutraceutical grade*), dan memasarkan produk-produk dengan sistem B2B yang dikemas dalam sebuah program "*B Nutraceutical Product Development Support*", yaitu program layanan manufaktur yang bukan hanya sekedar kontrak produksi biasa, tetapi sebuah program yang memberikan dukungan penuh pada seluruh tahapan pengembangan produk pelanggan dengan *label/brand* mereka sendiri, mulai dari formulasi hingga siap dipasarkan, bahkan termasuk berbagai bentuk dukungan bagi keberhasilan produk tersebut di pasar. Visi perusahaan ini adalah "Tumbuh sebagai perusahaan manufaktur *nutraceutical* terbaik dan terpercaya untuk pasar nasional maupun internasional". Untuk mencapai visi perusahaan tersebut, PT. B mengharapkan seluruh karyawan yang disiplin dan bertanggungjawab serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing (<https://skanutraceutical.com>).

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. PT. B memberlakukan kebijakan-kebijakan terhadap seluruh karyawannya seperti pengangkatan karyawan tetap, membuat peraturan-peraturan perusahaan, kemudian memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawannya. Lingkungan kerja di PT. B cukup kondusif dimana terbagi menjadi dua divisi yaitu Divisi *Trading* dan Divisi *Manufacture*, dan terbagi menjadi beberapa departemen tiap divisi yaitu Departemen *BD & Regulatory*, *Creative*, *Sales*, *Export*, *Supply Chain*, *Accounting & Finance*, *HRD & Legal*, *Warehouse*, *Maintenance*, *QA & QC*, *R&D* serta *GA*. Disetiap divisi mempekerjakan karyawan dengan status karyawan tetap dan kontrak.

Berdasarkan data HRD PT. B per tahun 2020 total karyawan di PT. B berjumlah 113 orang, yakni 54 orang sebagai karyawan tetap dan 59 orang sebagai karyawan kontrak. Hak yang diperoleh karyawan tetap di PT. B adalah status pegawai tetap dan tunjangan seperti tunjangan uang makan, transportasi, kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk karyawan kontrak hak yang didapatkan adalah hanya gaji pokok saja, tidak mendapatkan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan lainnya seperti yang didapatkan karyawan tetap. Selain itu Perusahaan B juga memiliki kebijakan-kebijakan kepada karyawannya seperti adanya peraturan cuti sesuai dengan UU Pemerintah, Tunjangan Hari Raya, fasilitas yang mendukung kinerja karyawan, klaim kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan bagi karyawan tetap sesuai peraturan perusahaan. Artinya sebagai karyawan dengan status karyawan tetap, mereka lebih aman karena bekerja secara permanen, mendapatkan fasilitas yang lebih baik daripada karyawan kontrak. Hal ini juga diungkapkan oleh Edianto (2015), bahwa karyawan tetap cenderung jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

Namun demikian, mulai tahun 2020 perusahaan menerapkan kebijakan pengupahan yang baru yaitu komponen gaji pokok yang awalnya diterima secara penuh saat ini *breakdown* yang didalamnya ada komponen tunjangan makan dan transportasi. Karyawan yang tidak masuk kerja dipotong uang transportasi. Pemotongan tersebut dirasakan tidak *fair*, karena merugikan karyawan dan memunculkan berbagai keluhan, seperti keluhan beberapa karyawan ketika tidak masuk kantor maka tunjangan uang transport dipotong, dimana hal ini tentunya gaji yang didapatkan menjadi berkurang atau tidak *full*.

Karyawan tetap mengeluhkan kebijakan tentang pengupahan yang diterimanya tidak memuaskan, merasa tidak dihargai, sehingga pada akhirnya membuat tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 88% dan bahkan ada beberapa karyawan tetap memilih mengundurkan diri. Berdasarkan data penjualan produk dilaporkan pada tahun 2018 penjualan mencapai 100.6 % dari target, pada tahun 2019 penjualan mencapai 105% dari target, dan pada tahun 2020 penjualan mencapai 109% dapat disimpulkan bahwa penjualan produk

mampu mencapai dan melebihi target perusahaan. Dengan tercapainya target penjualan selama 3 tahun terakhir artinya perusahaan mampu meraih keuntungan, namun kondisi tersebut tidak berdampak pada kesejahteraan karyawan bahkan ada sebagian karyawan yang masih mengeluhkan tentang kesejahteraan di PT. B seperti contohnya uang lembur yang diterima oleh karyawan tetap divisi produksi tidak kunjung naik atau ada reward ketika target telah tercapai.

Berdasarkan data karyawan HRD PT. B menunjukkan bahwa dalam 3 bulan terakhir dari bulan Mei sampai Juli 2020 terdapat 8 orang yang memutuskan *resign* dengan alasan sudah mendapatkan pekerjaan yang baru. 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. Menurut Peterson (dalam Neve *et al.*, 2013) menyatakan bahwa dimensi kepuasan dan ketidakpuasan hidup juga merupakan dimensi yang penting dalam kebersyukuran. Adanya ketidakpuasan dalam diri individu diindikasikan dengan adanya keluhan.

Menurut pihak manajemen PT. B dengan pemberian gaji yang telah memenuhi standar UMR dan beberapa fasilitas yang diberikan, perusahaan sangat berharap karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tetap menunjukkan kinerja yang maksimal, merasakan kepuasan dan bisa bersyukur atas semua yang diterimanya termasuk pekerjaannya sebagai karyawan tetap. Namun kenyataannya ada yang masih mengeluh tentang pendapatan dan fasilitas 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 (2002) 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 merasa bersyukur atas pemberian gaji yang diterimanya.

Menurut Emmons dan McCullough (dalam Sulistyarini 2010), 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. Menurut McCullough (dalam Muklish *et al.*, 2015) jika pengalaman pada masa lalu dan masa sekarang pada diri seseorang dapat memperkuat kebersyukuran, maka kebersyukuran akan menguatkan seseorang dalam memandang masa depan. Park *et al.*, (2004) melakukan survey terhadap 5229 orang dewasa dan menemukan bahwa karakter individual seperti harapan, semangat, kebersyukuran, cinta dan keingintahuan secara konsisten dan kuat berhubungan dengan kepuasan hidup. Selanjutnya menurut Emmons (dalam Hastuti, 2016), bersyukur merupakan bentuk emosi positif yang mengekspresikan kebahagiaan dan berterimakasih karena adanya penghargaan, pemberian, kebaikan yang diterimanya. Hal senada dinyatakan oleh Waters (2012) bahwa kebersyukuran dapat menjadi prediktor kepuasan kerja seseorang. Kebersyukuran dilingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja serta rasa kekeluargaan (Boute, 2014).

Dengan demikian karyawan yang memiliki rasa bersyukur adalah karyawan yang bisa mensyukuri banyak hal dalam hidupnya diantaranya memiliki pekerjaan tetap, gaji yang diterima, dan dikelilingi oleh rekan kerja yang saling mendukung dan merasa berterimakasih atas segala hal positif yang didapatkan di dalam pekerjaan, pertemanan dan keluarga. Bersyukur ditimbulkan oleh emosi positif yang merupakan ungkapan rasa kagum dan terima kasih atas hal-hal yang menyenangkan maupun hal yang menyedihkan sekalipun (Aziz *et al.*, 2017). Dampak dari bersyukur akan mempengaruhi karyawan tetap untuk memiliki kondisi emosi yang lebih positif dan sejahtera sehingga karyawan tetap mampu mengurangi emosi negatif yang muncul karena perasaan kecewa ataupun tidak puas. Hal ini didukung oleh penelitian Bono & McCullough (2006) mengungkapkan bahwa bersyukur dapat membantu seseorang untuk meningkatkan manfaat emosional positif yang diterima orang dari interaksi sosial dengan orang lain. 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. Menurut An-Nursi (2007), adanya

banyak keluhan juga menunjukkan adanya ketidakbersyukuran yang ada pada diri individu.

Hal itu juga dialami oleh karyawan tetap yang berkesempatan untuk diwawancarai yaitu dengan inisial R yang berusia 30 tahun bekerja sebagai *Analyst Micro* dari tahun 2017 beliau mengatakan bahwa :

“Menjadi karyawan tetap di PT. B ya banyak mengalami suka maupun duka, dukanya tidak ada benefitnya seperti bonus tahunan, insentif, dan lain-lainlah... ehmm BPJS Kesehatan tidak ada, bonus tahunan tidak ada, insentif tidak ada. Terus pihak perusahaan juga sering mengubah peraturan perusahaan setiap bulan, hal ini banyak dikeluhkan oleh karyawan di PT. B karena peraturan tersebut dianggap merugikan karyawan dimana gaji karyawan tidak diterima full setiap bulan yang dimana seharusnya upah yang diterima tidak dipecah ke tunjangan. Padahal harusnya tunjangan yang benar adalah diluar gaji pokok kaya diperusahaan pada umumnya, tapi di PT. B itu tunjangan-tunjangan nya malah dibreakdown dari gaji pokok, jadi upah pokok yang harusnya diterima utuh oleh karyawan malah jadi berkurang. Padahal karyawan di PT. B tuh udah bertahun-tahun bekerja diperusahaan ini tapi ngga ada reward atau hadiah apapun sebagai karyawan berprestasi atau karyawan teladan gitu” (R, perempuan, *Analyst Micro*, 22 Oktober 2019).

Dari hasil interview tersebut diatas dapat diduga R adalah karyawan tetap yang tidak bersyukur. R terlihat banyak mengeluh, merasa tidak puas dan merasakan banyak dukanya dalam bekerja.

Berbeda dengan karyawan lainnya yaitu dengan inisial P yang berusia 23 tahun bekerja sebagai *In Process Control (IPC)* dari tahun 2017 beliau mengatakan bahwa:

“Kalo mau dibilang bersyukur atau tidak, ya saya bersyukur bisa bekerja di perusahaan ini, karena saya alhamdulillah masih bisa nerima gaji disaat keadaan sulit seperti ini yang dimana ketika orang-orang pada kesulitan mencari pekerjaan, setidaknya saya masih bisa bertahan hidup dengan bekerja disini ya walaupun gaji saya seadanya tapi setidaknya saya masih bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga, apalagi saat ini saya sebagai tulang punggung keluarga ya jadi sumber penghasilan saya ya dengan bekerja disini” P, perempuan, *In Process Control*, 06 Januari 2021).

Dari hasil interview tersebut diatas dapat diduga P adalah salah satu karyawan tetap yang bersyukur. P terlihat menerima keadaan dan tidak banyak mengeluh, merasa cukup dengan apa yang didapatkan dari perusahaan karena menurutnya dengan bekerja di perusahaan tersebut ia masih bisa memenuhi

kebutuhan hidupnya. Artinya karyawan tersebut tetap bersyukur dengan segala pemberian perusahaan.

Dengan demikian karyawan yang bersyukur terlihat dari tindakan mereka yang merespon dalam menerima suatu pemberian dan rasa terimakasih atas apa yang telah diperoleh dan sikap syukur dapat mendorong untuk bergerak maju, sehingga karyawan tetap merasa puas, dapat menghargai dan memahami apa yang telah dimilikinya saat ini, serta selalu berpikiran positif yang kemudian berpengaruh dalam hal pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara antusias, produktif dan berkomitmen tinggi. Emmons, McCullough, dan Tsang (2002) berpendapat bahwa penempatan kebersyukuran terdapat pada sikap (*afektif*) dan perasaan (*mood*). Bersyukur merupakan suatu bentuk emosi atau perasaan yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, perasaan, dan akhirnya akan mempengaruhi individu. Seseorang dengan tingkat kebersyukuran yang tinggi memiliki rasa iri hati dan tingkat depresi yang rendah (McCullough et al., 2002). Sedangkan menurut Al-Ghazali (2008) syukur adalah menyadari bahwa tidak ada yang memberi kenikmatan kecuali Allah. Kebersyukuran bertujuan untuk menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu atau hubungan dengan orang lain untuk mendapatkan peran positif. Kebersyukuran menjadi jembatan bagi karyawan tetap untuk bisa menjalani kehidupan, dengan jalan mensyukuri segala sesuatu yang sudah diterima baik secara materi maupun non materi (batin).

Kerns (2006) mengatakan bahwa rasa syukur dapat memberikan dampak positif pada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, loyalitas dan perilaku kewarganegaraan, sekaligus mengurangi pergantian karyawan baru serta meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi. McCullough, Emmons dan Tsang (Emmons & Kneezel, 2005) menemukan bahwa orang-orang yang tingkat spiritualitasnya tinggi akan memiliki rasa syukur yang lebih tinggi pula dalam suasana hati mereka sehari-hari, begitu pula dengan orang-orang yang memiliki tingkat keagamaan serta orientasi religius dari dalam diri yang tinggi.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai kebersyukuran yaitu penelitian pertama dari Dian Eriyanda dan Maya Khairani (2017) yang berjudul Kebersyukuran Dan Kebahagiaan Pada Wanita Yang Bercerai di Aceh, hasil

penelitiannya adalah terdapat hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan pada wanita yang bercerai di Aceh. Sedangkan penelitian kedua dari Sherla Novianty & Yonathan Aditya Goei (2013) yang berjudul Pengaruh *Gratitude* Terhadap Kepuasan Pernikahan, hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh *gratitude* yang signifikan terhadap kepuasan pernikahan. Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya *gratitude* pada diri seseorang memberikan pengaruh positif pada kebahagiaan maupun kepuasan pernikahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik ingin mengetahui **“Bagaimana Gambaran Kebersyukuran Pada Karyawan Tetap Di PT. B”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah :

- a. Bagaimana gambaran kebersyukuran pada karyawan tetap di PT. B ?
- b. Dimensi kebersyukuran manakah yang dominan pada karyawan tetap di PT. B ?
- c. Bagaimana gambaran kebersyukuran pada karyawan tetap di PT. B berdasarkan data penunjang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui gambaran kebersyukuran pada karyawan tetap di PT. B.
- b. Mengetahui dimensi kebersyukuran yang dominan pada karyawan tetap di PT. B.
- c. Mengetahui gambaran kebersyukuran pada karyawan tetap di PT. B berdasarkan data penunjang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah referensi ilmu dalam bidang psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dibidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang terkait dengan kebersyukuran (*gratitude*).

b. Manfaat Praktis

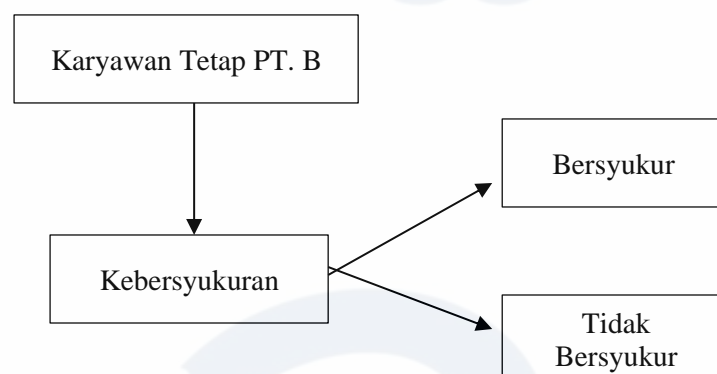
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan/saran bagi karyawan dan perusahaan, mengenai kebersyukuran pada karyawan tetap PT. B di Jakarta Barat.

1.5. Kerangka Berpikir

PT. B adalah sebuah perusahaan importir bahan baku *pharmaceutical*, *nutraceutical* dan herbal ekstrak yang kemudian diproduksi menjadi produk herbal. Perusahaan ini mulai beroperasi pada September 2007 dan memfokuskan diri pada produksi obat, suplemen serta makanan dan minuman kesehatan alami berbasis *nutraceutical* (*nutraceutical grade*). PT. B memberlakukan kebijakan-kebijakan terhadap seluruh karyawannya seperti pengangkatan karyawan tetap, membuat peraturan-peraturan perusahaan, kemudian memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawannya. Dengan kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan tersebut diharapkan karyawan-karyawannya dapat bekerja secara produktif dan tetap menunjukkan kinerja yang maksimal, merasakan kepuasan serta bisa bersyukur atas semua yang diterimanya termasuk pekerjaannya sebagai karyawan tetap.

Bersyukur merupakan tindakan seseorang yang merespon dalam menerima suatu pemberian dan rasa terimakasih atas apa yang telah diperoleh. Sikap syukur dapat mendorong seseorang untuk bergerak maju dengan antusias. Menurut Emmons dan McCullough (dalam Sulistyarini, 2010), menunjukkan bahwa kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi atau perasaan, yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian, dan akhirnya akan mempengaruhi seseorang menanggapi/bereaksi terhadap sesuatu atau situasi.

Dengan demikian karyawan yang memiliki rasa bersyukur adalah karyawan yang bisa mensyukuri banyak hal dalam hidupnya diantaranya memiliki pekerjaan tetap, 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. Syukur merupakan sebuah jalan setiap orang untuk menikmati apa yang dimilikinya sekarang, bukan masa lalu ataupun masa yang akan datang, tanpa ada rasa syukur mustahil seseorang akan bisa menerima keadaannya begitupun dengan pekerjaan yang digelutinya (Widodo, 2010). Sejalan dengan McCullough et al., Watkins mendefinisikan kebersyukuran sebagai kecenderungan untuk mengalami keadaan syukur. Watkins et al., berpendapat bahwa seseorang yang mempunyai kecenderungan bersyukur mencakup 3 karakteristik. Dengan demikian karyawan tetap yang merasa bersyukur adalah karyawan yang merasa mendapatkan sesuatu yang berlimpah-limpah dan tidak merasa kekurangan dalam hidupnya, dapat mengapresiasi kebahagiaan meskipun sederhana dalam kehidupan sehari-harinya, sehingga karyawan merasa puas dan dapat menghargai atau memahami apa yang telah dimilikinya saat ini, serta selalu berpikiran positif yang kemudian berpengaruh dalam hal pekerjaannya, seperti karyawan bekerja dengan antusias, produktif dan memiliki komitmen tinggi. Namun, sebaliknya jika karyawan tidak bersyukur, maka ia tidak bisa menerima dan mensyukuri apa yang telah diterima dalam hidupnya, selalu mengeluh hal-hal kecil dalam pekerjaannya dan membandingkan miliknya dengan milik orang lain serta selalu berpikiran negatif tentang pekerjaan dan penghasilan yang diterimanya.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir