

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor industri terus menyesuaikan dengan dinamika perkembangan teknologi dalam persaingan setiap perusahaan. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa perusahaan harus didukung dengan kompetensi karyawan yang memadai, karena perusahaan bergerak didasari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga pengoptimalan menjadi fokus utama. Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan (dalam Jamaludin, 2017).

Perjanjian waktu kerja menjadi salah satu metode pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan dan telah diregulasi oleh pemerintah, ketentuan tersebut tertuang dalam bentuk undang-undang yang terbaru yaitu pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah diubah menjadi pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengatur secara rinci mengenai perjanjian waktu kerja, jenis pekerjaan, kompensasi hingga etika pemberhentian agar tidak merugikan salah satu pihak (Erizka Permatasari, 2022). Salah satu pendekatan umum yang diadopsi oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara optimal adalah dengan mengurangi biaya pembayaran tenaga kerja berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam konteks ini, peran tenaga kerja menjadi sangat penting dalam menjalankan kegiatan utama perusahaan (Singkey dan Tiwa, 2020).

Sistem kerja kontrak dapat mempengaruhi kualitas karyawan jika perusahaan tidak memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, hal ini

dapat berdampak negatif pada karyawan (dalam Citraningtyas & Djastuti, 2017). Sumber daya manusia yang ada dapat lebih fleksibel dimanfaatkan atau diadaptasi dengan lebih lambat melalui penerapan sistem kerja kontrak terutama pada tugas operator produksi (dalam Bismala dkk, 2018). Sejalan dengan pernyataan Setiawan dkk (2021) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan adalah kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prawira dan Suwandana (2019), ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan memiliki efek berantai pada perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan perusahaan (Sulaiman, 2020). Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu cerminan dari keberhasilan sistem yang dibangun oleh perusahaan (dalam Iahy dkk, 2017). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan seorang karyawan tidak hanya selalu mengenai pekerjaan namun juga kehidupan pribadi seorang karyawan (Singkey dan Tiwa, 2020). Kepuasan kerja sendiri adalah persepsi yang melibatkan perasaan individu yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi terkait pekerjaan yang dijalani berdasarkan keadilan yang didapatkan (Munandar, 2016).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses pengembangan dalam organisasi (dalam

Harahap & Khair, 2019). Aziri (dalam Udayana & Suwadana, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu perasaan untuk berprestasi, kepuasan kerja yang tinggi dan kenyamanan pada lingkungan perusahaan serta mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya dalam bekerja. Sejalan dengan Locke (dalam Pitasari & Perdhana, 2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan akibat dari pengalaman pekerjaannya.

Munandar (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Locke (dalam Sari, 2019) salah satu ahli pernah meneliti mengenai kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan menyatakan bahwa beberapa aspek dari pekerjaan menunjukkan penimbangan dua nilai, yaitu pertama pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima, dan yang kedua apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan bagi individu.

Kreitner dan Kinicki (dalam Ilahi dkk, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja berasal dari persepsi individu bahwa output pekerjaan relatif sama dengan input, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan. Permasalahan yang sering muncul pada karyawan adalah ketidakpastian dan rasa tidak nyaman. Karyawan kontrak dihadapkan pada keadaan “kurang aman” mengingat perusahaan bisa sewaktu-waktu memutuskan kerja, memiliki perbedaan fasilitas maupun gaji dengan karyawan tetap meskipun melakukan pekerjaan yang sama, sedangkan karyawan tetap cenderung dihadapkan dengan kondisi

mengarahkan atau mengajarkan karyawan baru yang kerja terikat dengan perjanjian masa kerja, sehingga cenderung membuat produktivitas mereka menurun karena harus mengejar target produksi sekaligus mengarahkan setiap karyawan baru yang masuk berulang-ulang.

Pencapaian kepuasan kerja diperlukan kemampuan penyesuaian diri yang tinggi, mengingat upah yang diterima antara karyawan kontrak dan karyawan tetap berbeda (dalam Bismala dkk 2018). Diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Venkateswaran dkk (2015) yang menunjukkan bahwa guru perempuan maupun laki-laki memiliki korelasi positif antara penyesuaian diri dan kepuasan kerja dimana jika penyesuaian diri tinggi maka kepuasan kerja juga akan meningkat serta penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam penyesuaian antara guru sekolah berpengalaman dibawah lima tahun dan di atas lima tahun.

Penelitian lain dari Hurlock (dalam Sulaiman, 2020) mengatakan penyesuaian diri merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang mencerminkan bagaimana individu dapat mengatasi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Penelitian Haedar dkk (2015) memberikan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa salah satu aspek penyesuaian diri menjadi faktor kunci dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penyesuaian diri menurut Sobur (2016) merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan yang lebih baik antara individu dengan lingkungan. Calhoun dan Acocella (dalam Febriyanti, 2015) mengartikan penyesuaian diri sebagai

bentuk interaksi individu yang bersifat berkesinambungan dengan diri sendiri, dengan orang lain, maupun dengan lingkungan tempat individu tersebut berada. Davis dan Lofquist (dalam Febriyanti, 2015) mendefinisikan tentang penyesuaian diri secara lebih spesifik, mereka mengatakan dalam bekerja kemampuan penyesuaian diri berfungsi sebagai landasan membentuk kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan sejumlah atribut dalam pekerjaan yang dijalannya.

Hurlock (dalam Sulaiman, 2020) mengatakan penyesuaian diri adalah seberapa jauh kepribadian individu berfungsi secara efisien dalam lingkungan dan aspek yang membentuk penyesuaian diri adalah *over performance*, penyesuaian diri terhadap lingkungan, sikap sosial dan kepuasan yang berimplikasi pada kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang di lakukan Raju (2011) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara penyesuaian diri guru terhadap kepuasan kerja di perguruan tinggi Vizianagaram. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulaiman (2020) pada perusahaan pupuk di Palembang yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif penyesuaian diri dan kepuasan kerja dengan besaran pengaruh 88,3%. Blum (dalam Melani & Suhaji, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang muncul dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Hasil penelitian Sakuranti dan Wijaya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara penyesuaian diri dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasinya positif sebesar (0,553) yang berarti semakin tinggi penyesuaian diri karyawan maka kepuasan kerjanya semakin tinggi pula dan

sebaliknya semakin rendah penyesuaian diri karyawan maka kepuasan kerjanya semakin rendah pula.

PT Leoco Indonesia yang berada di kawasan Industri Delta Silicon II, Cikarang. Perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur ini memiliki karyawan sebanyak 365 orang. PT Leoco Indonesia menerapkan sistem kerja yang sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Namun hasil survey pra penelitian di PT Leoco Indonesia pada tanggal 26 Januari 2023 didapatkan data dari salah satu supervisi bahwa sering terjadi beberapa penyimpangan yang dilakukan karyawan khususnya bagian produksi, seperti penurunan kerja karyawan, tingkat absensi yang tinggi, terjadi konflik dan ketegangan di lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang kurang baik dan pengembangan diri karyawan dalam perusahaan terhambat.

Beberapa faktor yang menjadi bentuk ketidakpuasan muncul pada karyawan PT Leoco adalah upah yang seringkali tidak sebanding dengan jawab dan kontribusi yang karyawan lakukan, selanjutnya adalah tunjangan yang kurang memadai dapat mengurangi kesejahteraan finansial karyawan. Kesempatan promosi yang dirasa tidak adil, konflik interpersonal dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat menciptakan karyawan yang tidak nyaman dan tidak produktif. Semua elemen ini secara kolektif berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan Herzberg, Mausner dan Synderman (dalam Pratiwi & Riyono, 2017) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja muncul dari faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yaitu gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Dengan

demikian, perusahaan cenderung mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawan karena kepuasan kerja karyawan yang kurang baik..

Langkah untuk memastikan jalannya proses produksi yang lebih lancar dan efektif salah satunya dengan mengidentifikasi apakah penyesuaian diri pada karyawan PT Leoco Indonesia disebabkan oleh perilaku karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja cenderung muncul pada karyawan yang mengisi posisi operator produksi, selain karena operator produksi adalah jumlah karyawan yang paling banyak sumber daya manusianya, bagian operator produksi juga merupakan posisi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada perusahaan. Hal ini menyebabkan perasaan khawatir atau cemas ketika karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan apa yang berkaitan dengan pekerjaannya, masalah pada karyawan yang biasanya muncul mengenai gaji, tunjangan, bonus, lokasi kerja dan kelengkapan fasilitas-fasilitas yang ada dalam perusahaan, tentu hal ini berdampak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait penyesuaian diri dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Leoco Indonesia untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan membuat rumusan masalah adalah apakah ada pengaruh penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Leoco Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti akan membuat tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Leoco Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya psikologi sumber daya manusia dan psikologi industri dan organisasi agar lebih kaya dan aplikatif. Khususnya terkait pembahasan mengenai penyesuaian diri dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja dan penyesuaian diri.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak perusahaan menentukan arah kebijakan pihak manajemen dalam rangka meningkatkan penesuaian diri karyawan dengan memperhatikan variabel yang meliputi kepuasan kerja.



c. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat dan mengembangkan penelitian yang relevan berkaitan dengan kepuasan kerja, penyesuaian diri dan variabel lain yang saling berhubungan.

