

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Covid-19 diketahui pertama muncul di Wuhan China tepatnya di sebuah pasar hewan. Oleh karena itu, muncul dugaan bahwa covid-19 mulanya adalah penyakit zoonosis. Seiring dengan pesatnya penelitian terkait covid-19 maka diketahui bahwa transmisi yang terjadi saat ini, penyakit ini merupakan penyakit yang dapat ditransmisikan dari manusia ke manusia melalui droplet (Kurnia Ardiansyah A, 2021).

Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Namun, dalam upaya pemberlakuan PSBB belum adanya penurunan dalam kasus covid-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga, pemerintah melakukan kebijakan pemberlakuan PPKM Darurat seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan, tempat rekreasi dan hiburan ditutup. Keadaan ini berdampak luas terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan kerja.

Besarnya pengaruh COVID-19 dijelaskan oleh Ozili (2020) bahwa gangguan ekonomi tiba-tiba yang disebabkan oleh COVID-19 tidak hanya merusak tetapi juga memiliki dampak berlebih karena menciptakan guncangan permintaan dan penawaran di hampir setiap bidang usaha.

Hal ini secara langsung akan menjadikan kerja karyawan merasa lebih berat termasuk karyawan kontrak. Beban yang bertambah inilah yang perlu juga diperhatikan sehingga karyawan yang bekerja tetap fokus dan produktif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu yang harus dilihat dari penambahan beban kerja selama covid-19. Apabila sisi kepuasan kerja tidak tercapai akan menyebabkan gangguan pada performa, produktivitas bahkan meningkatkan angka absensi dan menurunnya loyalitas karyawan (Aziri, 2011). Kepuasan kerja muncul bisa berasal dari internal karyawan maupun eksternal karyawan. Kepuasan yang muncul dari internal berhubungan dengan karakter kepribadian. Kepribadian yang positif biasanya tidak akan banyak menyalahkan kondisi eksternal, sehingga untuk merasa puas karyawan menganggap itu sebagai bagian dari perasaannya sendiri. Kepuasan yang muncul secara eksternal yaitu adanya sebab eksternal yang membuatnya kurang merasa nyaman bekerja. Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan kerja karyawan dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi Covid-19 (Fay, 1967). Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, karena

sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam organisasi (Howell & Monique, 1967)

Karyawan didefinisikan sebagai seseorang yang menjual jasanya mencakup pikiran dan tenaga serta mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2014) Kemudian Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. karyawan kontrak merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kemudian Menurut Jehani (2008) kontrak merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu di perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa pekerja kontrak adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga kontrak dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Menurut Wexley & Yukl (2003) Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Kaswan,2017 (dalam Halias & Prahara, 2020) kepuasan kerja sebagai pendorong performa kerja yang merupakan hasil dari persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. kepuasan kerja dapat mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, maka karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasinya meningkat pada saat karyawan puas akan pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2001). Menurut As'ad (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan menggeneralisasikan sikap terhadap aspek-aspek pekerjaan yang merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dan memberikan hal yang dinilai penting.

Adapun aspek- aspek kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek, menurut Wexley dan Yukl (2003) yaitu sebagai berikut: aspek yang pertama yaitu pekerjaan yang artinya Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Aspek kedua yaitu kompensasi yang artinya Kepuasan terhadap kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja. Selanjutnya aspek yang ketiga yaitu aspek pengawasan yang artinya Kepuasan terhadap pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa

pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada karyawan yang membutuhkannya.

Fakta secara umum pelaksanaan sistem kontrak mendapat tanggapan kurang baik dari para karyawan kontrak itu sendiri, yang dikarenakan oleh rasa adanya ketidaknyamanan pada karyawan kontrak sehingga memicu berbagai aksi tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh para karyawan kontrak. Seperti peristiwa yang terjadi pada tanggal 12 Juni 2012. Ribuan buruh PT Daelim Indonesia yang berasal dari Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) dan Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) menggelar aksi mogok karena tidak puas hanya dijadikan tenaga *outourcing* dengan sistem kerja kontrak (Khamdi, 2012). Selanjutnya, berdasarkan berita dari liputan 6 pada studi dari Dale Carnegia bertajuk *Global Leadership Study* (2016) lebih dari 30% tenaga di Indonesia dari 205 pekerja perusahaan kecil hingga menengah hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka. Riset juga memperlihatkan bahwa kepuasan tersebut kuat dipengaruhi oleh perilaku atasan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Akbar, 2020), pada karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari 33 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X terdapat 11 responden yang tergolong telah mencapai kepuasan dalam bekerja atau sebesar 33,3%. Mayoritas responden berdasarkan penilaian JSS tergolong ambivalen yaitu sebanyak 22 responden atau 66,7% yang artinya responden mayoritas masih belum mencapai kepuasan kerja, namun tidak secara ekspresif dan terbuka

menyampaikan kondisi ketidakpuasan dalam bekerja yang dihadapi. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Damas.D, 2019) pada pegawai *outsourcing* dan pegawai tetap menunjukkan bahwa pegawai *outsourcing* memiliki kepuasan kerja yang rendah yang ditunjukkan dengan aspek kompensasi yaitu pegawai *outsourcing* cenderung merasa tidak puas karena kompensasi yang didapat dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Andiyah, N.P, 2018) pada karyawan menunjukkan bahwa 29 subjek (27,6%) memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 14 subjek (13,3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, 24 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja yang sedang, 18 subjek (17,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 20 subjek (19%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Sejalan dengan itu peneliti melakukan wawancara dan pembagian survey psikologi yang dilakukan pada tanggal 15 juli 2021 pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan responden 15 orang yang dimana untuk wawancara sebanyak 5 karyawan kontrak dan survey psikologi sebanyak 10 karyawan kontrak di DIY. Pertanyaan dan pernyataan yang peneliti ajukan merujuk pada aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan. Dari hasil wawancara dan survey yang dilakukan di dapat data sebagai berikut. Bahwa karyawan kontrak kurang puas dengan aspek pekerjaan yaitu karyawan kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja disebabkan fasilitas pekerjaan yang kurang memadai, lingkungan yang toxic serta adanya kekhawatiran mereka dimasa pandemi ini yaitu jika sewaktu-waktu mereka akan di phk,

pemotongan gaji yang disebabkan adanya pengurangan jam kerja dan pendapatan organisasi yang menurun. Kemudian karyawan tidak puas dengan aspek kompensasi yaitu karyawan merasa gaji dan beban kerja yang kurang sesuai karena dibawah dari gaji UMR namun mereka ingin gajinya diatas UMR di Daerah Istimewa Yogyakarta. Serta kurang puas dengan aspek pengawasan yaitu disebabkan karena gaya pengawasan atasan yang kurang tepat sehingga karyawan merasa kurang nyaman ketika pemilik organisasi memantau atau mengawasi karyawan dalam bekerja karena merasa canggung dan harus berhati-hati untuk melakukan pekerjaan tersebut supaya tidak ada kesalahan dalam bekerja. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang rendah karena memiliki permasalahan pada aspek pekerjaan, aspek kompensasi dan aspek pengawasan.

Fenomena-fenomena tersebut menggambarkan bahwa kemungkinan besar banyak karyawan kontrak mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang puas dalam menjalani pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, berdedikasi, dan menunjukkan hasil kerja terbaiknya. sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesannya dengan peran dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan (Wexley & Yukl, 2003).

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2012) bahwa Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi dan memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan

kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu diharapkan karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Hariandja (2002) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bergairah dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, rajin bekerja serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku negatif seperti banyak berbicara pada waktu jam kerja, kelesuahan yang berlebihan, memakai barang-barang dari perusahaan dengan boros, banyak waktu yang terbuang keteledoran dan ketidak hati-hatian serta ketidaksediaan untuk bekerja sama dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya (As'ad, 2004). Menurut Herzberg (1959) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja yang kemudian dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migrain, kelelahan kerja, dan sebagainya (Wijono, 2010).

Penelitian tentang Kepuasan Kerja penting dilakukan terutama pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta karena jika suatu organisasi memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka



akan meminimalisir keluar masuknya karyawan terkhusus karyawan kontrak dan produktifitas kerja karyawan kontrak menjadi lebih baik sehingga membuat sumber daya manusia perusahaan meningkat. Seperti halnya, bahwa Karyawan yang puas dalam menjalani pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, berdedikasi, dan menunjukkan hasil kerja terbaiknya. sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesannya dengan peran dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan (Wexley & Yukl, 2003).

Kepuasan kerja menurut Moh. As'ad (2004) yaitu Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun salah satunya faktor *psychological well being* yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Peneliti memilih *psychological well being* sebagai variabel bebas. Karena sejalan dengan permasalahan yang ada di Daerah Istimewa yogyakarta.

Menurut Howell dan Robert (1986) menyatakan bahwa ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Serta mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. *Psychological Well Being* adalah keadaan individu yang dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri, mampu menguasai lingkungan, serta memiliki tujuan dalam hidup (Ryff,1989).

Menurut B.Daniella (2012) *psychological well being* merupakan tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila dirinya memiliki penilaian positif terhadap dirinya sendiri, mampu bertindak secara otonomi, menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dan makna hidup, serta mengalami perkembangan kepribadian.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Psychological well being* merupakan sebuah kondisi atau tingkatan kemampuan individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri, dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal.

Menurut Ryff (1989) aspek-aspek *psychological well being* terdiri dari enam yaitu: penerimaan diri (*Self Acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*enviromental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Menurut Wright dan Bonnet (2007) ketika seseorang memiliki *psychological well being* maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Judge dan Locke

(dalam Wright Cropanzano, 2000) ketika individu dapat merasakan kebahagiaan atau emosi positif dalam dirinya maka ia dapat bekerja dengan baik maka hal itu akan membawa dampak positif dan kebahagiaan terhadap individu tersebut. Selain itu, (Spektor, 1997) menyatakan Ketika seseorang memiliki *psychological well being* yang tinggi maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Pekerja yang memiliki *psychological well being* yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efisien jarang absen, dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama.

Tasema (2018) menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *psychological well being* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja dan sebaliknya apabila tingkat *psychological well being* semakin rendah maka tingkat kepuasan kerja juga semakin rendah. Tingkat *psychological well being* pada karyawan yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan penguasaan lingkungan kerja Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004).

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak.

### 2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *psychological well being* pada karyawan kontrak dilihat dari kepuasan kerja. sehingga nantinya pihak organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.