

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman saat ini membuat setiap aspek kehidupan pun berkembang dengan pesat, dan tidak terkecuali pada bidang industri garmen dan tekstil. Menurut Kemenperin (2013) industri tekstil dan garmen di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung sektor manufaktur dalam beberapa dekade terakhir. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja yang cukup besar, industri ini juga mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri.

Pandemi Covid-19 yang telah melanda Indonesia setahun belakang telah memberikan dampak negatif terhadap ekonomi. Salah satu sektor yang terkena imbas parah dari pandemi ini yaitu Industri garmen dan tekstil. Industri garmen dan tekstil ini pun memiliki beberapa tantangan yang sangat besar. Menurut Widia Erlangga selaku Sekjen Asosiasi Pengusaha Industri Kecil dan Menengah saat diwawancarai oleh Liputan6.com mengatakan bahwa, “Dengan adanya pandemi Covid-19 satu tahun terakhir ini membuat kemampuan produksi dari pabrikan lokal menurun serta diperburuk dengan adanya kemudahan dari barang impor garmen yang masuk dari negara China dengan harga jual yang lebih murah daripada pabrikan lokal” (Angga Yuniar, 2021, from : <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4510576/jerit-industri-tekstil-di-tengah-pandemi-terhimpit-produk-china-hingga-phk-besar-besaran>, 21 Maret 2021) Hal

ini dapat diartikan bahwa industri garmen dan tekstil memiliki dua tantangan saat ini yaitu adanya pandemi Covid-19 sehingga produktivitas tidak sesuai dengan target perusahaan dan adanya persaingan yang semakin ketat di pasar lokal dikarenakan barang impor dari negara China.

Dalam menghadapi kedua tantangan tersebut setiap perusahaan dalam industri garmen dan tekstil salah satunya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Taufikurokhman (2019) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Akan tetapi dalam kondisi pandemi Covid-19 yang berdampak ke segala aspek kehidupan tidak hanya kepada aspek kesehatan tetapi juga pada aspek ekonomi. Di mana secara umum perusahaan merasakan dampaknya dikarenakan lesunya daya beli masyarakat sehingga perusahaan harus menurunkan biaya-biaya yang dikeluarkan seperti menurunkan gaji karyawan ataupun meng-PHK sebagian karyawannya. Hal ini dilakukan untuk menjaga eksistensi perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Wahana Kasih Mulia yang merupakan perusahaan bergerak dibidang tekstil dan garmen. PT Wahana Kasih Mulia berdiri pada tanggal 1 Mei 2005. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan yakni produk-produk bayi dan balita seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet, taplak, dan bantal. Awal mulanya mesin di PT Wahana Kasih Mulia ini cuma ada 1 mesin, Dengan semakin bertambahnya

kebutuhan packing, maka ditambahlah mesin-mesin di PT Wahana Kasih Mulia. Pada tahun 2007 PT Wahana Kasih Mulia berpindah ke jalan paralon no.21 sampai awal tahun 2009, Kemudian berpindah lagi ke jalan industry no 1. Dengan semakin berkembang dan majunya PT Wahana kasih Mulia, pada tahun 2010 berpindah lagi ke jalan pelangi no 106 H, Dan pada bulan maret 2011 PT. Wahana Kasih Mulia membuka cabang di Desa Tarisi Dusun Meluwung Rt.02 Rw.01 Kec. Wanareja Kab. Cilacap Jawa Tengah, yang kemudian membuka lagi cabang yang ke-2 tahun 2011 bertempat di jalan Raya Kedungreja no 111 Desa Bangunreja Cipriuk Kec. Kedungreja Kab. Cilacap Jawa tengah. Dengan demikian PT Wahana Kasih Mulia mempunyai kantor pusat di jalan Industri no 3, Leuwi Gajah Cimahi Bandung, Serta gudang barang jadi dan gudang bahan baku yang beralamat di jalan pelangi no 106 H Leuwi Gajah Bandung. Setelah membuka cabang yang ke-2 dan seiring dengan berjalanya waktu PT Wahana Kasih Mulia secara keseluruhan baik dari bahan baku dan barang jadi serta produksi dipindahkan ke kedungreja pada tahun 2013, serta dinyatakan menjadi pusat produksinya, yang awalnya di kedungreja hanya ada 3 mesin jahit dan 2 mesin pres sekarang menjadi 14 mesin jahit dengan 2 sift dan 10 mesin pres. Terdorong akan semakin besar kebutuhan pasar dan dengan tujuan hadir di pedesaan untuk memberikan dampak luar biasa maka PT Wahana kasih mulia pada tahun 2015 memperbesar unit usahanya dengan cara membuka makloon (Partner kerja) dengan posisi makloon sekarang berada di 28 titik tempat dengan jumlah 90 orang, tersebar di beberapa desa dan kecamatan seperti SM, Setuan, Taklang, Cisumur, Kedungreja, Nusadadi, Tegalsari, Kroya, Maos,

Wanareja Semakin melebarkan sayap maka mulai bulan Oktober 2017 PT Wahana Kasih Mulia mencoba membuka cabang kembali bertempat di Langgen-Banjar.

Dari sumber yang diperoleh melalui bagian personalia, PT Wahana Kasih Mulya dalam situasi pandemi Covid-19 tetap melangsungkan kegiatan operasional produksinya. Perusahaan juga tidak melakukan pemberhentian hubungan kerja, akan tetapi perusahaan memberlakukan pemotongan jam kerja. Pemotongan jam kerja ini dimaksudkan untuk menekan biaya operasional perusahaan sehingga dapat tetap eksis dalam kondisi sulit seperti ini. Dampak dari pemotongan jam kerja ini juga berdampak pada karyawan yang mana beban kerja para karyawan bertambah dan mendapatkan tekanan dalam waktu menyelesaikannya.

Selain itu juga, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Titi Riswati (2020) permasalahan yang ada di PT Wahana Kasih Mulia sendiri untuk saat ini berkaitan dengan karyawan yaitu mengenai bagaimana menggali potensi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu, kualitas, dan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Lawler dan Porter dalam Ashar Sunyoto Munandar (2012) produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan ganjaran yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Adanya ketidakpuasan kerja di antara karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi

karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2015) ada empat identifikasi respons pekerja terhadap ketidakpuasan, yakni keluar, yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah pada meninggalkan organisasi. Suara, yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif. Loyalitas, yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif, menunggu kondisi akan membaik. Pengabaian, yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk. Adapun respon dari ketidakpuasan tersebut ialah para karyawan tetap percaya bahwa perusahaan dan para manajemen level atas akan melakukan perbaikan-perbaikan kedepannya.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja sebelumnya. Sikap seorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Luthans (2006) menyatakan ada lima aspek dasar dari kepuasan kerja yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan kelompok kerja. Dari sumber yang diperoleh melalui bagian personalia dan aspek yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di PT Wahana Kasih Mulia yakni adanya perubahan yang dirasakan karyawan dalam bekerja sebelum pandemi dan selama pandemi saat ini. Sebelum adanya pandemi karyawan tidak mengalami beban kerja yang berlebih dan tekanan waktu penyelesaian pekerjaan, akan tetapi pada kondisi pandemi ini para karyawan

mengalami tekanan kerja berlebih. Kepuasan kerja yang menurun terhadap perusahaan akan menyebabkan adanya respon dari para karyawan salah satunya dengan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan.

Sejalan dengan itu, peneliti melakukan wawancara online pada tanggal 26-27 April 2021 pada karyawan yang bekerja di PT Wahana Kasih Mulia dengan responden sebanyak 10 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, 7 dari 10 menunjukkan karyawan merasa kesal dan tertekan saat melakukan pekerjaan yang terlalu menguras tenaga dikarenakan terhimpit oleh waktu penyelesaian kerja itu sendiri. Karyawan mengatakan uang yang diperoleh karyawan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, dan hanya tersisa sedikit untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan promosi dari atasan, dan jika datang di rapat, karyawan cenderung diam dan tidak memberikan pendapat untuk organisasi. Karyawan mengatakan sering tidak mendapat perhatian, kurang dihargai, dan kurangnya ajakan dari atasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Karyawan mengatakan sering terjadi kesalahpahaman karena kurang interaksi antar rekan kerja, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan.

Menurut Sharma dan Chandra (2017) bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh salah teorinya yaitu teori equity. Teori *equity* ini pada prinsipnya mengemukakan bahwa orang akan puas sepanjang merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan memperbandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lainnya. Teori *equity* terdiri dari tiga bagian, yaitu input merupakan masukan yang berharga dalam menunjang

pekerjaannya, *out comes* adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaannya yang dianggap berharga, dan *compararisons person* merupakan hasil dari *input-output* dirinya yang diperbandingkan dengan input-output dari karyawan lainnya. Jika dalam comparasions person ini dirasakan adil maka akan menciptakan kepuasan kerja sementara jika sebaliknya akan menciptakan ketidak-puasan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kreitner dan Kinicki (2012) yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik. Maslow (1943) seorang tokoh psikologi aliran humanistik, dalam karyanya *A Theory of Human Motivation*, Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat berbagai macam kebutuhan dalam diri seseorang di antaranya kebutuhan akan penghargaan diri. Kepuasan dari kebutuhan penghargaan diri ini dihasilkan oleh perasaan seperti kepercayaan diri, wibawa, kekuatan ataupun kontrol. Hal ini dimulai ketika individu merasa berguna dan mempunyai pengaruh di lingkungan.

Harga diri merupakan salah satu faktor yang mendukungnya suatu kepuasan kerja pada karyawan, karena harga diri merupakan suatu keyakinan dari nilai diri sendiri yang didasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Slavin E. Robert (Salangka, 2015) menyatakan bahwa harga diri ialah nilai-nilai yang ada pada diri seseorang, kemampuan dalam berperilaku dapat diartikan bahwasanya cara pandang diri mereka sendiri selaku orang yang penting, berharga dan berpengaruh dan memiliki suatu pengaruh terhadap perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa harga diri merupakan suatu keyakinan dalam diri seseorang dalam menilai dirinya sendiri pada suatu perusahaan, apakah mereka dihargai atau tidak. Hasil penelitian

yang dilakukan Luh Adisti (2020) juga menunjukkan bahwa harga diri mampu meningkatkan kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi harga diri para karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan para karyawan terhadap perusahaan. Diperjelas dengan penelitian yang dilakukan Samuel Novian (2013) dengan berpandangan jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Serta penelitian dari Wahyu Tri Martia (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja di dalamnya terdapat sifat kepribadian yang utama yang mempengaruhi perilaku berorganisasi seseorang yang salah satunya adalah harga diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi harga diri individu maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada individu.

Saat wawancara dilakukan kepada 10 karyawan yang sama di PT Wahana Kasih Mulia, 6 di antara mereka mengatakan bahwa dirinya merasa tidak dapat suatu penghargaan dari perusahaan sehingga mereka merasakan ketidakpuasan terhadap perusahaan, dikarenakan terlalu memberi tekanan kerja yang tidak seimbang dengan tingkat balas jasanya. Di sini karyawan merasa tidak dihargai sebagai seorang manusia yang memiliki keterbatasan tenaga ketika terlalu ditekan dengan beban kerja yang berlebih. Sedangkan 4 orang karyawan lainnya memiliki kecenderungan mereka mengapresiasi apa yang dilakukan perusahaan dengan tidak melakukan penghentian kerja selama pandemi berlangsung. Secara tidak langsung mereka merasa berharga dalam lingkungan perusahaan karena mereka tetap dipekerjakan dalam kondisi sebagian besar perusahaan lainnya melakukan

pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sehingga mereka tetap bersyukur dan merasa menjadi bagian terpenting di perusahaan.

Sedangkan dalam Veronika (2013) harga diri dalam lingkup organisasi dapat diartikan sebagai suatu penilaian seorang karyawan atas keberadaan dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Dapat diartikan jika seseorang merasakan bahwa dirinya begitu penting, dihargai dan dipandang maka akan timbul kepuasan kerja karena apa yang dilakukannya akan menghasilkan sesuatu yang baik dan optimal.

Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan dan pandangan dari berbagai ahli, menyatakan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat pada umumnya dipengaruhi oleh rasa dihargainya karyawan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak menghargai karyawannya akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketika terjadi ketidakpuasan kerja akan menimbulkan semangat kerja yang menurun serta produktivitas maupun kinerja yang menurun, sebaliknya jika kepuasan kerja meningkat akan menambah semangat kerja dan produktivitas karyawan bahkan kinerja karyawan. Begitu pentingnya peranan harga diri dalam diri karyawan serta perusahaan. Walaupun sudah banyak dilakukan penelitian tentang pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja tetapi masih dirasakan perlu diadakannya suatu penelitian terkait hal tersebut. Terlebih saat ini terjadi suatu kejadian yang luar biasa yang hampir melumpuhkan semua aktivitas sehari-hari bahkan kegiatan produksi perusahaan. Untuk itu perlu diadakannya penelitian yang lebih mendalam mengenai harga diri dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan di kemudian hari dapat dijadikan suatu rujukan maupun

referensi baik bagi akademisi, perusahaan dan karyawan maupun masyarakat umum.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti menemukan permasalahan yang relevan untuk sebuah penelitian sehingga muncul perumusan masalah, yaitu apakah terdapat hubungan antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Wahana Kasih Mulia?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Harga Diri dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Wahana Kasih Mulia.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dengan mengungkap lebih jauh tentang hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan kepada individu terutama seorang karyawan mengenai pentingnya harga diri.

b. Manfaat Praktis

1) Manfaat bagi karyawan

Hasil penelitian ini bagi subjek diharapkan dapat lebih memahami tentang pentingnya harga diri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga pemahaman tersebut dapat berguna untuk meningkatkan harga diri subjek.

2) Manfaat bagi Universitas

Hasil penelitian ini bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan masukan dan acuan dalam memahami pentingnya harga diri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi.

3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam penelitian berikutnya dengan topik yang sama.