

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga yang semakin tidak tercukupi membuat wanita ikut berperan aktif dalam perekonomian keluarga (Mora et al., 2017). Para wanita dari keluarga miskin tidak terlalu memperdulikan pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan asalkan halal dan bisa menghasilkan uang. Beberapa diantara mereka rela meninggalkan keluarga untuk bekerja sebagai buruh berharap mendapatkan gaji yang layak untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga mereka (Sampurna & Anwar, 2019).

Arti buruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau sama dengan pekerja. Dalam KBBI buruh diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu pertama buruh kasar adalah buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu. Kedua buruh terampil, yaitu buruh yang memiliki keterampilan di bidang tertentu, dan ketiga buruh terlatih, adalah buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu. Kata pekerja sendiri dalam KBBI tersebut memiliki dua pengertian. Pengertian pertama adalah orang yang bekerja dan yang kedua orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan (Setyo, 2005).

Buruh dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memberikan dedikasi yang tinggi ditempat dimana ia bekerja. Akhirnya mempunyai kemauan bekerja lebih keras

dan lebih produktif. Sebaliknya buruh dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah menyebabkan turunnya kedisiplinan dan produktifitas kerja menurut (Robbins & Judge, 2008). Buruh merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan dan harus dikelola dengan sebaik mungkin. Perusahaan tentunya harus terampil dalam mengalokasikan sumber daya manusia agar memberikan kontribusi dengan maksimal pada perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja para karyawan agar karyawan merasa puas ketika hasil yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang menjadi harapan karyawan tersebut. Puas tidaknya karyawan bisa dilihat dari beberapa respon, menurut Robbins (Sisca dkk, 2020):

1. *Exit*: perilaku yang menunjukkan perilaku ketidaksukaan karyawan pada perusahaan dengan cara meminta berhenti atau mencari posisi baru dengan meninggalkan perusahaan
2. Suara (*Voice*): dengan cara memberi keluhan, masukan/saran menyampaikan masalah langsung kepada atasan atau bergabung dengan serikat pekerja sebagai media menyalurkan aspirasi
3. Kesetiaan (*loyalitas*): dengan menunjukkan sikap yang pasif tetapi tetap setia menunggu perbaikan dari situasi yang ada. Karyawan juga rela melakukan pembelaan terhadap perusahaan dan tetap menunggu pimpinan untuk melakukan hal yang tepat
4. Pengabaikan (*neglect*): menunjukkan sikap secara pasif membiarkan kondisi yang memburuk, melakukan Tindakan mangkir, sengaja datang terlambat

terus menerus, semangat kerja yang rendah dan kekeliruan dalam pekerjaan yang meningkat

5. Kesehatan: kepuasan kerja memiliki hubungan dengan Kesehatan fisik maupun mental, jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi bisa meningkatkan Kesehatan mental dan fisiknya dan sebaliknya

Kepuasan kerja menurut (Sunarta, 2019) yaitu perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Artinya kepuasan kerja bukan hanya tentang hasil balas jasa melainkan tentang kesesuaian diri karyawan dengan pekerjaannya dan hal-hal lain seperti rekan kerja serta gaya kepemimpinan atasan. Menurut As`ad (Ashari dan Hasanuddin, 2020) kepuasan kerja pada tiap individu pada dasarnya berbeda-beda dan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik dari sisi finansial maupun non finansial.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan subjek pertama berinisial C mengatakan bahwa sebenarnya C tidak puas bekerja di pabrik karena C seorang sarjana. C terpaksa bekerja di pabrik karena harus membantu ekonomi keluarganya yang sedang terlilit hutang. C mengatakan bahwa sebenarnya dirinya lebih suka bekerja di kantor daripada dipabrik tetapi karena tak kunjung mendapatkan panggilan kerja di kantor, akhirnya C menerima panggilan kerja sebagai buruh disalah satu pabrik di Pati.

Wawancara kedua dilakukan penulis dengan subjek berinisial B yang dulu seorang TKW dan sekarang bekerja sebagai buruh disalah satu pabrik di kota Pati, mengatakan bahwa dirinya tidak senang bekerja di pabrik. Subjek bekerja di pabrik karena tuntutan ekonomi yang mengharuskan subjek membiayai

keluarganya karena suaminya tidak bekerja. Subjek sebenarnya ingin kembali menjadi TKW tetapi subjek juga ingin berkumpul dengan keluarganya. Subjek juga mengatakan bahwa sebenarnya subjek tidak terbiasa bekerja dengan team karena kurang suka berinteraksi sosial.

Wawancara ketiga dilakukan penulis dengan subjek berinisial S yang merupakan lulusan SMA, ia mengatakan bahwa dirinya tidak menyukai pekerjaannya di pabrik karena adanya senioritas yang dilakukan rekannya yang lebih dahulu bekerja dipabrik tersebut. S dianggap lamban dalam belajar dan sering mendapat teguran. S yang tinggal berjauhan dengan orang tuanya harus bisa membiayai kehidupannya sendiri. Karena itu S bertahan bekerja di pabrik untuk biaya hidupnya sendiri walaupun sebenarnya S tidak nyaman dengan rekan kerjanya.

Achmad dkk (Puspitasari et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka, meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fortun (Genoveva, 2021) adalah faktor sosial. Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial. Menurut Harahap (Subakti dkk, 2022) interaksi sosial merupakan hubungan yang terjalin antara individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok yang saling mempengaruhi.

Menurut H. Borner (Bakri dan Rahmad, 2020) interaksi sosial adalah hubungan antara dua individu atau lebih, dimana perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya. Dalam interaksi ini semua pihak akan saling mempengaruhi satu sama lainnya baik dalam berbagai hal seperti kerjasama, persaingan dan konflik.

Bentuk interaksi sosial antara lain adalah kerjasama (*cooperation*), persaingan (*competition*), dan pertentangan (*conflict*) (Wahyuningsih, 2014). Seluruh bentuk interaksi sosial ini berada didalam konsep besar mengenai interaksi sosial. Interaksi sosial memegang peranan penting untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Interaksi sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja buruh. Menurut Wati (2019) interaksi sosial mempunyai beberapa dampak positif antara lain: memenuhi kebutuhan individu dan kelompok, adanya kerjasama dan tenggang rasa, toleransi, solidaritas dan setia kawan, lahirnya unsur kebudayaan yang baru, sedangkan dampak negatifnya adalah adanya persaingan, adanya konflik sosial, adanya prasangka buruk, dan hilangnya budaya asli suatu daerah karena masuknya budaya baru.

Dalam usahanya untuk mencapai interaksi sosial dengan lingkungan, terkadang tanpa mengalami hambatan sehingga akan muncul sikap perilaku yang positif. Lebih lanjut Hurlock (Paula dkk, 2021) merumuskan orang yang memiliki ciri-ciri interaksi sosial yang baik disimpulkan sebagai berikut:

1. Mampu dan bersedia menerima tanggung jawab.
2. Berpartisipasi bergembira dalam kegiatan yang sesuai dengan tiap tingkatan usia.

3. Segera menangani masalah yang menuntut penyelesaian.
4. Senang menyelesaikan dan mengatasi berbagai hambatan yang mengancam kebahagiaan.
5. Tetap pada pilihannya sampai diyakini bahwa pilihan itu benar.
6. Mengambil keputusan dengan senang tanpa konflik dan tanpa banyak menerima nasihat.
7. Lebih baik memperoleh kepuasan dan prestasi yang nyata ketimbang dari prestasi yang imajiner.
8. Dapat menggunakan pikiran sebagai alat untuk menciptakan cetak bina tindakan bukan sebagai akal untuk menunda atau menghindari suatu tindakan.
9. Belajar dari kegagalan tidak mencari-cari alasan untuk menjelaskan kegagalan.
10. Tidak membesar-besarkan keberhasilan atau mengharap pada bidang yang tidak berkaitan.
11. Mengetahui bekerja bila saatnya bekerja, dan mengetahui bermain bila saatnya bermain.
12. Dapat mengatakan “tidak” dalam situasi yang membahayakan kepentingan sendiri.
13. Dapat mengatakan “ya” dalam situasi yang akhirnya menguntungkan.
14. Dapat menunjukkan amarah secara langsung bila bersinggung atau bila haknya dilanggar.

15. Dapat menunjukkan kasih sayang secara langsung dengan cara dan takaran yang sesuai.
16. Dapat menahan sakit atau emosional bila perlu.
17. Dapat berkompromi bila menghadapi kesulitan.
18. Dapat memusatkan energi pada tujuan yang penting dan menerima kenyataan bahwa hidup adalah perjuangan yang tak kunjung berakhir.

Seseorang yang mengalami hambatan atau kegagalan dalam usahanya untuk menyesuaikan diri dengan situasi sosial di lingkungannya juga akan nampak dalam bentuk sikap dan perilaku yang cenderung negatif. Menurut Hurlock tanda-tanda umum ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan situasi sosial adalah:

1. Tidak bertanggung jawab tampak dalam perilaku mengabaikan pelajaran, misalnya untuk bersenang-senang dan mendapatkan dukungan sosial.
2. Sifat yang sangat agresif dan sangat yakin pada diri pribadi.
3. Perasaan tidak aman yang menyebabkan remaja patah mengikuti standar-standar kelompok.
4. Merasa ingin pulang berada jauh dengan lingkungan yang tidak dikenal.
5. Telah banyak berkhayal untuk mengembangkan ketidakmampuan yang diperoleh dari kehidupan sehari-hari.
6. Mundur ke tingkat perilaku sebelumnya agar disenangi dan diperhatikan.
7. Menggunakan mekanisme pertahanan seperti rasionalisme, proyeksi, berkhayal dan memindahkan.

Berdasarkan penelitian (Aslam, Astri., Riani, A. L., Widodo, 2013) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial

Terhadap Kepuasan Kerja” hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel interaksi terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fortuna (Elvis J purba, 2011) adalah Faktor psikologi meliputi minat. Menurut Yusuf (Suwarni, 2018) minat adalah rasa keterikatan dan rasa lebih suka pada suatu benda ataupun kegiatan, tanpa ada yang menyuruh. Menurut Chaplin (Telvisia & Suyasa, 2008), minat memiliki tiga definisi. Pertama, minat adalah suatu sikap yang berkelanjutan yang memikat perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya menjadi selektif terhadap obyek minatnya. Kedua, minat adalah perasaan yang menyatakan bahwa suatu aktivitas, pekerjaan, itu berharga atau berarti bagi individu. Ketiga, minat adalah suatu keadaan motivasi yang menuntun tingkah laku menuju sasaran tertentu.

Holland (Nurjannah & Kusmuriyanto, 2016) menyatakan minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat tidak timbul sendirian, ada unsur kebutuhan, misalnya minat kerja, dan lain - lain. Menurut Slameto (Suwarni 2018) minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Minat terhadap pekerjaan menurut Kuder (telvisia dan Suyasa, 2008) digunakan untuk menolong individu menemukan pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja. Holland (Awailuddin. dkk, 2020) individu yang mencari karir sesuai keahliannya akan lebih mudah beradaptasi dan lebih baik hasil kerjanya ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan sebaliknya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (Ashari dan Hasanuddin, 2020) minat kerja adalah salah satu faktor yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja sebab minat kerja berhubungan dengan kesesuaian antara pekerjaan dengan diri individu. Hasil penelitian Sumiwi, C., M., A., (2016) pun menjelaskan ada hubungan yang signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja di PT. Plambo Pematang. Artinya semakin tinggi minat terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Dari penelitian Greenberg dan Baron (Puspitasari dan Hendra, 2021) terlihat bahwa banyak sekali faktor yang menentukan kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaan, salah satu faktor yang dirasa penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah minat yang terdapat pada karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya. Bekerja sesuai dengan minat akan membuat seseorang bekerja dengan senang dan memberi pengaruh positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Hendra (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta” hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X Yogyakarta. Dimana semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Interaksi Sosial Dan Minat Kerja Dengan Kepuasan kerja Buruh Pabrik Wanita di Pati”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara interaksi sosial dan minat kerja dengan kepuasan kerja

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis untuk pengembangan psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan interaksi sosial, minat kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan antara interaksi sosial dan minat kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menambah pemahaman dan pertimbangan bagi perusahaan terkait interaksi sosial, minat kerja dan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pada peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama untuk menyempurnakan penelitian ini.

