

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya pekerja itu sama, seperti buruh, pegawai negeri sipil, karyawan swasta dan lainnya yaitu adalah sumber daya manusia yang mengerahkan seluruh tenaga, dan upaya serta kemampuannya guna mendapat imbalan atau upah dari pemerintah, penyedia pekerjaan, ataupun pemilik usaha. Jika pekerja mendapatkan upah yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi pekerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong protes kerja adalah peningkatan kebutuhan hidup, namun upah yang didapat cenderung tidak berubah atau tetap. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan dapat menjadi sumber konflik serta pertikaian antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah (Bujung., et al 2017).

Kebanyakan orang beranggapan upah yang didapatkan dari hasil bekerja, masih menjadi faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terutama di negara-negara yang ekonominya masih rendah, dimana upah yang didapatkan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan (Damayanti dan Suwandana, 2021). Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari upah, tetapi dari berbagai hal meliputi latar pendidikan, gaya kepemimpinan yang tidak cocok dan lain sebagainya.

Dari hasil penelitian dan survei yang dilakukan oleh *jobstreet* (2021), dari 17.623 orang yang disurvei di Indonesia, 73% pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaan nya. Menurut Survei *jobstreet*, banyak orang yang tidak puas dengan pekerjaan nya. Sebagai contoh, 54% dari responden merasa pekerjaan nya tidak sesuai dengan latar pendidikan, 60% merasa tidak ada jenjang karir yang jelas di tempat kerja, 85% merasa tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan, dan 53% merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan atasannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak pekerja tidak puas dengan pekerjaan nya, bahkan lebih dari setengah responden penelitian dengan berbagai macam alasan yang melatar belakangi.

Penelitian yang dilakukan Yazary et al (2023), terdapat bahwa karyawan di PT. X masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang minim karena lingkungan kerja yang kurang sesuai dan dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi dan faktor – faktor yang dialami dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Spector (1985), Kepuasan kerja adalah pola pikir seseorang menggambarkan perasaannya dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan dan tentang berbagai aspek pekerjaan. Menurut Maria (2021), Karena kebahagiaan kerja berbeda-beda pada setiap orang, ini adalah masalah pribadi berdasarkan keinginan dan prinsip – prinsip yang dipegangnya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja sesuai dengan standar diri nya dan kepuasan kerja merupakan cara bagaimana seseorang menggambarkan perasaannya terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menyita perhatian baik pada pekerja tetap didalam manajemen suatu perusahaan dan pemerintahan ataupun pekerja lepas, karena hal ini sangat besar pengaruhnya bagi pekerja dan perusahaan. Jika bagi pekerja kepuasan kerja dapat berpengaruh dan membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan. Mengenai bisnis hal tersebut dapat berpengaruh untuk menaikkan produktivitas serta dapat memperbaiki tingkah

laku pekerja (Suwatno, 2011). Sebaliknya, pekerja yang tidak puas hati dalam bekerja berpotensi menimbulkan sikap negatif pada pekerjaannya.

Pengaruh dari kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari pekerja saat melakukan pekerjaannya saja, namun dari berbagai aspek seperti dari faktor jenis pekerjaan, lingkungan kerja, interaksi antara teman satu kerja dan pimpinan, serta mentaati kebijakan dan lainnya. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa faktor pekerjaan dan faktor karyawan adalah dua komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, kelas, dan struktur organisasi, jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial, peluang promosi, kontak sosial dan koneksi profesional. Faktor karyawan mencakup kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, lama masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari uraian tersebut, Telah diketahui bahwa di antara elemen-elemen yang memengaruhi kebahagiaan kerja adalah jenis pekerjaan.

Jenis pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, baik di sektor pemerintah ataupun swasta. Menurut Jex (2002), pekerja senang mengevaluasi pengalaman kerja berdasarkan tingkat kepuasan yang dirasakan dan membandingkan kondisi di masing-masing sektor. Kepuasan kerja di kedua sektor ini berbeda, hal ini bisa dilihat dari pengaruh oleh faktor usia, masa kerja, gaji, jenis dan tingkat pekerjaan, serta lingkungan kerja.

Dalam era globalisasi, kemajuan teknologi ini mengubah tren manusia dalam bekerja serta mencari pekerjaan. Jika dahulu seluruh individu hanya terpaksa untuk mencari pekerjaan di sebuah instansi formal, maka saat ini mereka

dapat mengandalkan kemajuan teknologi yang mampu membuat orang-orang mengakses beragam jenis pekerjaan untuk memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan keahlian dan didapatkan guna bertahan hidup (Hidayah, 2021).

Pekerja sektor informal ini disebut dengan pekerja lepas. Pekerja lepas atau *freelancer* adalah pekerja yang mampu bekerja dimanapun dan kapanpun tanpa terikat dengan jam kerja harian. Pekerja lepas sering disebut dengan *Gig Worker*. *Gig Worker* adalah pekerja panggilan atau pekerja sesaat yang dapat bekerja secara *on-demand* (Moa, 2020). Permana et al. (2023) mengestimasi *gig worker* dengan menggunakan data Sakernas pada tahun 2019 yang mencapai 2,33 juta orang atau mencapai 1,7 persen dari total angkatan kerja di Indonesia yang beraktivitas pada sektor transportasi serta sektor jasa lainnya. Pekerja lepas memiliki fleksibilitas waktu dan tempat kerja, berbeda dengan pekerja tetap yang terikat pada jam kerja dan lokasi tertentu.

Pekerja tetap dapat digolongkan sebagai pekerja yang memperoleh kompensasi secara teratur atau berkala. Kompensasi pekerja tetap dapat dalam bentuk gaji, tunjangan, pendapatan sporadis seperti bonus, honorarium untuk pekerjaan produksi, gratifikasi, dll. (Devi., et al 2017). Tenaga kerja formal di Indonesia jumlahnya terhitung lebih sedikit daripada jumlah tenaga kerja informal. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mengatakan bahwa pekerja di sektor formal Indonesia lebih tinggi daripada tahun 2023 di bulan agustus sebelumnya yaitu sebesar 42,05% atau sekitar 60,82 juta jiwa.

Kedua jenis pekerjaan antara pekerja tetap dan pekerja lepas memiliki kepuasan kerja yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian Amrullah et al (2012), ada beberapa pegawai tetap PT. PLN (PERSERO) UPJ Baleendah yang tidak puas dengan pekerjaannya, karena sikap pemimpin membuat mereka

kurang nyaman PT. PLN (PERSERO) UPJ Baleendah. Dan penelitian pada pekerja lepas, Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2024), mengatakan bahwa 96 pekerja lepas di industri kreatif Indonesia merasa tidak aman dan tidak pasti dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, 82,3% dari responden mengatakan bahwa mereka pernah merasakan upah tidak dibayar atau dibayar terlambat, dan 54,2% mengatakan bahwa mereka merasa dirugikan karena klien telah meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil kedua penelitian tersebut sangat terlihat perbedaannya yang mana pada pekerja tetap kepuasan kerja berkurang karena dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan di suatu perusahaan dan kepuasan kerja pada pekerja lepas yaitu tidak memiliki rasa aman ketika bekerja dan sering mendapatkan keterlambatan dalam mendapatkan upah. Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, tetapi dari berbagai macam faktor lainnya.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan Montolalu (2021), terdapat hasil bahwa kepuasan kerja di antara staf sementara dan permanen di Sintesa Peninsula Hotel berbeda. Perbedaan tersebut dilihat dari imbalan yang didapatkan jika karyawan tetap mendapatkan upah, tunjangan, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan sebagainya. Tetapi karyawan tidak tetap tidak mendapatkan hal tersebut padahal beban kerja yang di tanggung sama.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Virratih dan Widyaastuti (2020) memberikan hasil yang bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tetap bervariasi dengan karyawan *outsourcing* dengan hasil lebih tinggi tingkat kepuasan kerja dari karyawan tetap dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*.

Pada penelitian yang dilakukan Tria Miranty dan Muhammad Ali (2020) memberikan hasil bahwa tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu fokus pada responden penelitian. Untuk penelitian ini berfokus dengan jenis pekerjaan dari pekerja tetap dan pekerja lepas. Jika penelitian terdahulu menggunakan klasifikasi jenis pekerjaan tetap dan *outsourcing*, lalu baik pekerja tetap maupun sementara, serta 2 perbedaan tempat yang dilakukan. Penelitian ini semoga bisa menjadi perspektif baru tentang bagaimana kepuasan kerja para pekerja tetap dan pekerja lepas dan melihat perbandingan serta perbedaan dari hasil kepuasan kerja kedua jenis pekerjaan tersebut.

Akibatnya, berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka penulis akan meneliti mengenai Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Pekerjaan yaitu Pekerja Tetap dan Pekerja Lepas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara pekerja tetap dan pekerja lepas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah membandingkan tingkat kepuasan kerja antara karyawan sementara dan karyawan tetap.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini akan membagikan kontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan, terutama di bidang psikologi. Diharapkan temuan dari penelitian ini untuk memberikan panduan bagi penelitian – penelitian berikutnya yang mengeksplorasi topik seputar perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis pekerja : pekerja tetap dan pekerja lepas.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membagi kontribusi kepada perguruan tinggi untuk memberikan informasi dan mendidik masyarakat dan sebuah perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para pekerjanya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dalam konteks membandingkan kepuasan para pekerja dan pemahaman yang luas serta pengetahuan yang baru. Dan diharapkan penelitian ini menjadi pengalaman yang berharga dalam melakukan penelitian langsung.