

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia menandakan kebutuhan besar akan tenaga kerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci dalam mendukung berbagai fungsi perusahaan. SDM yang dimaksudkan yaitu mengarah pegawai, atau karyawan. Karyawan pada perusahaan berfungsi untuk membantu menyelesaikan tugas dan melaksanakan pekerjaan untuk perusahaan.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan (2003) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan yang dibutuhkan perusahaan dapat bersifat sementara maupun tetap. Karyawan yang bersifat sementara adalah karyawan yang masa kerjanya sudah dan disetujui dalam perjanjian yang dibuat pada kontrak kerja. Berdasarkan Pasal 56 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 (2003) kontrak kerja dapat dibuat untuk perjanjian kerja waktu terbatas (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak terbatas (PKWTT). Pasal 56 Ayat 2 UU No.13 (2003) mengatur tentang penutupan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu.

Berdasarkan kontrak kerja pada karyawan kontrak mudah untuk merasa tidak puas dalam bekerja. Kontrak kerja yang tidak memberikan kepastian

kepada pekerja berdasarkan kontrak bahwa perjanjian tersebut akan berakhir dalam jangka waktu tertentu seringkali menimbulkan ketidakpuasan kerja dikalangan pekerja. kondisi ini dalam banyak hal tidak terpenuhi karena terhalang oleh kontrak yang tidak disetujui

Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Hasan (2023), karyawan kontrak tidak merasakan kepuasan kerja yang disebabkan karena ketidaksesuaian dalam melaksanakan tugas dengan aturan, yang memuat rincian tugas yang disepakati dan upah. Seringkali karyawan kontrak merasa tidak puas dengan imbalan serta minimnya fasilitas yang disediakan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tizara, Irfani, Wirayudha dan Assyofa (2022) bahwa gaji yang tidak sesuai yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, ditandai dengan karyawan yang malas malasan hingga mengajukan pengunduran diri. Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Wulandari dan Rizna (2020), ketidakpuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk berhenti bekerja. Dalam kondisi seperti ini, pekerja kontrak yang memiliki batasan kontrak yang telah ditentukan akan terpaksa bekerja meski tidak puas dengan pekerjaannya.

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja kontrak (PKWT) yang bekerja pada perusahaan swasta yang pernah bekerja minimal di dua perusahaan berbeda untuk menguatkan data peneliti. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pernyataan beberapa pegawai kontrak tentang kepuasan kerja, pada tanggal 9 dan 10 Maret 2024 yaitu.

Seorang pegawai kontrak yang telah bekerja lebih dari dua kali pada instansi yang berbeda dapat menyimpulkan bahwa hal ini mempunyai kepuasan dan ketidakpuasan. Keadaan ini dipengaruhi oleh kesesuaian tugas dengan gaji yang diterima. Menurut karyawan, situasi ini memerlukan persiapan yang matang. Persiapan tersebut berupa psychological capitals 7 yang dapat membantu aspek ketahanan diri.

Karyawan akan siap secara mental untuk merasakan kepuasan kerja layaknya karyawan kontrak. Menurut Kocsmono (2014), yang berpendapat bentuk kepuasan karyawan ekspresi dari hasil kerjanya terhadap keinginan dan kebutuhan individu yang berupa emosi, penilaian diri karyawan adalah berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga merupakan bentuk ekspresi yang ditampilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang dikatakan oleh Meithiana (2017) yang menyatakan bahwa bentuk dari kepuasan kerja tergambar dari emosional individu yang tercipta dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan kontrak dapat merasa puas apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti adanya tantangan di dalam pekerjaan, adanya kesesuaian hasil dari pekerjaan itu sendiri, terpenuhinya layanan pada saat bekerja, dan terciptanya interaksi sosial yang baik. Kondisi tersebut dihubungkan dengan sifat karyawan kontrak yang berupa karyawan terbatas waktu atau terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sesuai dengan penelitian Marra dan Fadli (2023), karyawan akan merasa nyaman jika memenuhi faktor kepuasan kerja, meskipun merupakan karyawan kontrak. Pekerja kontrak mempunyai kemampuan untuk berpindah atau berpindah tempat kerja, sehingga mengharuskan pekerja kontrak untuk beradaptasi dengan kondisi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, sehingga mengarah pada peningkatan kualitas kerja dan efektivitas hasil. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sama dengan pada penelitian Tanjung, Sudiro, dan Jati (2016) kepuasan kerja tercapai bila *hope* karyawan sesuai dengan faktor-faktor kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2019) faktor-faktor tersebut meliputi *Mentally Challenging Work*, *Equitable Rewards*, *Supportive Working Conditions*, *Supportive Colleagues*. Karyawan kontrak harus dapat memenuhi kondisi tersebut dengan cara menyiapkan diri dengan *Psychological capital*. Seperti pada faktor *Mentally Challenging Work* yang dapat diwujudkan dengan dapat menyelesaikan tantangan. Keyakinan terhadap kemampuan diri dan optimis akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugas yang menantang. Selain itu adanya harapan untuk keberhasilan membuat karyawan dapat untuk menjalankan tantangan. Apabila tantangan tersebut terlalu sulit, karyawan mampu untuk bertahan dan mencari cara agar tetap berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut.

Psychological capital adalah kapasitas adaptif individu yakni *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Menurut Luthans, Carolyn, Morgan, dan Avolio (2015), modal psikologis yang positif ditandai dengan keyakinan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*). *Psychological capital* ini sangat berkaitan dengan *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang dihasilkan dari kesesuaian keinginan dan kemampuan individu atau karyawan. Individu yang memiliki *psychological capital* yang akan memiliki kontrol emosi positif untuk tercapainya kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong kebahagiaan karyawan (Gan dan Cheng, 2021).

Self-efficacy dapat membantu karyawan dalam memberikan dorongannya mencapai kepuasan kerja, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki *self-efficacy* yang dapat terbentuk karena adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Keyakinan diri yang tinggi akan meningkatkan persentase kepuasan kerja karyawan kontrak.

Hope yang dimiliki karyawan akan memberikan dorongan terhadap karyawan tersebut untuk mencapai harapan yang diinginkan. Dalam pemenuhan harapan karyawan, perusahaan juga berperan penting dalam mengapresiasi keberhasilan karyawan dengan *hope* yang tinggi memiliki dorongan kuat untuk mencapai kepuasan kerja. Strenitzerová dan Achimský (2019). Memenuhi *hope* karyawan dalam berbagai hal dalam pekerjaan seperti penghargaan menjadi prioritas dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Seorang karyawan dengan *optimism* yang tinggi membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Dengan *optimism* karyawan akan lebih berani dalam mengerjakan pekerjaan. Noviza (2022) mengatakan *optimism* memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan *resilience* yang tinggi karyawan akan dapat menyelesaikan permasalahan atau tekanan saat mengerjakan pekerjaan, dan akan memiliki resiliensi yang tinggi untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapi. Tonnisen dan Ie, (2020) karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi dapat mengatasi permasalahan yang mengganggu pada kehidupan maupun pekerjaannya

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini mengacu pada kepuasan kerja karyawan kontrak. Kepuasan kerja tersebut dianalisis dari perspektif modal psikologis (*psychological capital*) yang dimiliki oleh karyawan kontrak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *psychological capital* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari *psychological capital* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi dalam bidang industri dan organisasi yang dapat digunakan untuk bahan acuan permasalahan pada industri dan organisasi serta mengembangkan keilmuan psikologi industry organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan sebagai bentuk referensi dan tolak ukur dalam melakukan penilaian kepada karyawan

b. Bagi karyawan kontrak

Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu acuan dalam bekerja untuk lebih memahami keadaan yang terjadi pada diri sendiri dan organisasi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi mengenai *psychological capital* dan kepuasan kerja.

d. Bagi peneliti

Bermanfaat dalam memberikan pengalaman kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan membantu peneliti untuk menerapkan kemampuan dalam melakukan penelitian. Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait *psychological capital* dan kepuasan kerja telah ada penelitian sebelumnya, penelitian terkait topik tersebut tidak terlalu banyak dilakukan di Indonesia, berdasarkan judul maupun isi terkait penelitian terdahulu memiliki beberapa perbedaan dengan peneliti.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
Indrianingsih & Yuniarto	2022	Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi)	Pada penelitian sebelumnya “modal psikologi (<i>psycap</i>) dan kepuasan kerja” dijadikan sebagai variabel bebas dengan “komitmen organisasional” menjadi variabel tergantung, sedangkan pada penelitian kali ini “ <i>psycap</i> ” sebagai variabel bebas dengan “kepuasan kerja sebagai variabel tergantung
Citradewi & Soebandono	2017	Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi)	Pada penelitian sebelumnya pada variabel “kepuasan kerja” menggunakan teori dari Spector (1997) sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori “kepuasan kerja” dari Robbins (2019) dan menggunakan teori dari Luthans untuk “ <i>psycap</i> ”. Alat ukur yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan PCQ-24 (<i>psychological capital questionnaire</i>) sedangkan pada penelitian ini menggunakan modifikasi skala “ <i>positive psychological capital</i> ” dari .
Nurwahidin	2020	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Para Pegawai Di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta	Pada penelitian ini menggunakan modifikasi skala kepuasan kerja nurwahidin yang adopsi dari robbins.

Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
Sen, Aydin, & Mert	2017	<i>the effect of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress</i>	Pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan lembaga publik, sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan kontrak

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan dengan yang dilakukan pada penelitian ini, perbedaan tersebut antara lain:

1. Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak penelitian menggunakan variabel tergantung sama dengan peneliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Indrianingsih dan yunianto (2022) dengan variabel tergantung “komitmen organisasi” dengan dua variabel bebas yang berbeda dan hanya ada satu kesamaan yaitu “*psychological capital*” dan variabel “kepuasan kerja” sebagai variabel bebas. Sementara itu, penelitian ini menggunakan “*psychological capital*” sebagai variabel bebas dan “kepuasan kerja” sebagai variabel terikat.

2. Keaslian Teori

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan teori kepuasan kerja yang diajukan oleh Robbins dan Judge (2019). Pada penelitian sebelumnya menggunakan teori yang berbeda, seperti pada penelitian Citradewi &

Soebandono (2017) dengan menggunakan teori dari Spector (1997). Teori yang digunakan pada modal psikologis menggunakan Luthans sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Citradewi & Soebandono (2017).

3. Keaslian Alat Ukur

Dalam penelitian ini, digunakan instrumen pengukuran kepuasan kerja yang telah dimodifikasi dari skala kepuasan kerja yang dikembangkan dari peneliti sebelumnya Nurwahidin (2020) yang diterapkan dari aspek dan dimensi menurut Robbins. Alat ukur modal psikologis dimodifikasi dari skala modal psikologis positif dari Manurung, Damaris dan Wimbaningrum (2017).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek yang dijadikan sampel adalah karyawan kontrak yang telah bekerja minimal dua kali kontrak dengan instansi yang berbeda. Sementara itu, penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sen dkk (2017) menggunakan karyawan dari Lembaga publik.

Berdasarkan hasil keaslian penelitian, penelitian akan melakukan penelitian lebih lanjut yang baru dan penelitian ini bersifat asli dikarenakan adanya perbedaan dengan penelitian terdahulu dalam bentuk keaslian teori dan subjek sehingga penelitian ini dapat bermanfaat kedepannya.