

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap seorang individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan maupun aspek pekerjaannya (Spector, 1985). Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tidak hanya pada karyawan laki-laki, kepuasan kerja karyawan wanita juga perlu diperhatikan. Pitasari dan Perdhana (2018) menyebutkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan berkomitmen secara penuh terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga mencapai produktivitas yang baik. Karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak atau yang disebut dengan ibu bekerja yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan tugasnya dan mencapai prestasi kerja yang baik.

Kepuasan kerja pada individu, khususnya pada ibu bekerja penting untuk dijaga serta diperhatikan karena memiliki dampak terhadap individu maupun organisasi tempat individu bekerja. Salah satu dampak utama dari kepuasan kerja yang rendah adalah penurunan kinerja. Wahyuni dan Irfani

(2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kinerja seorang karyawan. Selain menurunnya kinerja karyawan, kepuasan kerja rendah juga dapat mengakibatkan tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi yang pada gilirannya dapat mengganggu operasi sehari-hari organisasi (Suryani, 2022). Dampak lain dari kepuasan kerja yang rendah adalah tingginya tingkat pergantian pegawai (*turnover intention*) yang menyebabkan dampak negatif bagi organisasi seperti kehilangan talenta berharga serta dampak negatif dari segi biaya, waktu, maupun hal lainnya (Fauzi dkk., 2022).

Sejak tahun 2023 hingga 2024, jumlah penduduk perempuan di Indonesia yang bekerja termasuk ibu bekerja meningkat secara signifikan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Survey Angkatan Kerja Nasional oleh Badan Pusat Statistik (2024) menyatakan bahwa penduduk perempuan yang bekerja menurut jenis kegiatan pada bulan Februari 2023 terdapat sebanyak 54.414.984. Sementara itu, pada bulan Februari 2024 penduduk perempuan yang bekerja menurut jenis kegiatan terdapat sebanyak 56.212.624. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa di Indonesia sendiri terdapat fenomena dimana penduduk perempuan yang bekerja mengalami peningkatan yang cukup besar yakni pada Februari 2024 meningkat sebanyak 1.797.640 orang dibandingkan keadaan Februari 2023.

Perempuan bekerja yang sudah menikah atau yang disebut sebagai ibu bekerja juga memiliki peran lainnya dirumah yang menyebabkan dirinya memiliki peran ganda. Ibu yang bekerja perlu menghabiskan banyak waktu dan

tenaga, menanggung tekanan yang besar dan berusaha menyeimbangkan konflik antara keluarga dan pekerjaan dalam menyelesaikan peran gandanya (Wilton & Ross, 2017). Ibu berperan ganda memiliki banyak tanggung jawab yang harus dipikul yang dapat menyebabkan dirinya merasa cepat lelah baik secara fisik maupun emosional dan beresiko terhadap stress kerja akibat tuntutan dalam membagi dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan di tempat kerja dengan pekerjaan di rumah seperti mengurus anak (Guti & Pratisti, 2024). Kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan di tempat kerja dan pekerjaan di rumah serta beban peran ganda yang terdapat pada diri ibu bekerja diketahui merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada ibu bekerja (Qodrizana, 2018).

Pabrik produksi semen dan beton merupakan salah satu pabrik yang didominasi oleh karyawan laki-laki seperti yang terdapat pada PT. X yang terletak di Kabupaten Bogor yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1

Data Karyawan PT. X

<i>Row labels</i>	<i>Married</i>		<i>Single</i>	
	<i>Pria</i>	<i>Wanita</i>	<i>Pria</i>	<i>Wanita</i>
<i>Alternative fuel & raw material division</i>	81	8		1
<i>Corp environment & sustainability</i>	6	3		
<i>Corp manufacturing optimization division</i>	17		2	
<i>Corp project MGT & engineering division</i>	12	1	1	
<i>Corp quality control area</i>	6	1		
<i>Narogong plant</i>	259	4	13	1
<i>Performance management & EVE area</i>	5	2		
<i>Procurement group function</i>	36	9	2	4
Grand total	422	28	18	6

Sumber: PT. X, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa karyawan wanita yang terdapat pada PT. X hanya sebanyak 7,2% dari total 474 karyawan. Sama halnya pada PT. Y, dimana karyawan wanita pada pabrik tersebut hanya sebanyak 6% dari total 3.217 karyawan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pabrik produksi semen dan beton merupakan salah satu industri yang didominasi oleh karyawan laki-laki.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja pada ibu bekerja. Di industri yang didominasi oleh karyawan laki-laki, seperti pabrik semen dan beton, memiliki lingkungan kerja yang maskulin yang menimbulkan tantangan unik bagi karyawan wanita. Lingkungan ini seringkali ditandai dengan tuntutan fisik yang berat, budaya kerja yang kompetitif, dan kurangnya representasi perempuan dalam posisi manajerial (Eagly & Carli, 2007). Dalam lingkungan semacam ini, karyawan wanita, termasuk ibu bekerja menghadapi tantangan unik seperti minimnya akses terhadap pengembangan karir seperti yang dijelaskan oleh Sari (2013) dan Irsyadiah dkk. (2024) yang berdampak terhadap hilangnya motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja mereka. Selain itu, Puspitasari dan Rusmiati (2021) menyebutkan bahwa karyawan wanita yang bekerja di lingkungan maskulin sangat erat kaitannya dengan diskriminasi gender yang menganggap wanita lemah dan memiliki kemampuan dibawah laki-laki yang menyebabkan karyawan laki-laki lebih diutamakan. Akibatnya, karyawan wanita menjadi takut dalam menata karirnya yang berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja. Tantangan ini juga

sering diperparah dengan kurangnya kebijakan ramah keluarga di tempat kerja seperti tuntutan jam kerja yang panjang yang mengakibatkan mereka sulit untuk berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Leovani dkk., 2023).

Berdasarkan survei awal yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa beberapa ibu bekerja di pabrik semen dan beton terkadang merasakan stress kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti adanya pekerjaan yang banyak, adanya perubahan-perubahan yang harus diikuti sehingga menuntut dirinya untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut, adanya tekanan berupa tekanan mental dari atasan seperti tidak mendapatkan *feedback* yang sesuai dari pekerjaan yang telah dilakukan dan masalah komunikasi yang kurang baik, jam kerja yang panjang yang menyebabkan kurangnya waktu untuk melakukan pekerjaan rumah dan kurangnya waktu bersama keluarga, serta adanya *stereotype gender* sebagai *leader* perempuan. Menurut Leovani dkk. (2023) *stereotype gender* berpengaruh terhadap persepsi kemampuan dan kompetensi karyawan yang mengakibatkan ketidakadilan dalam penilaian, dimana karakteristik tertentu dianggap lebih cocok hanya untuk laki-laki seperti dalam hal kepemimpinan, sehingga penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita lebih rendah yang menyebabkan dampak psikologis pada karyawan wanita, termasuk dalam hal kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada ibu bekerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal pada ibu bekerja. Dalam menghadapi tekanan dan permasalahan diatas, ibu bekerja memerlukan keterampilan yang sangat terspesialisasi dan

kemampuan cepat beradaptasi dalam berbagai kondisi agar dapat terhindar dari stress kerja dan mencapai kepuasan kerja yang baik, salah satunya yaitu *hardiness*, khususnya *occupational hardiness*. *Occupational hardiness* merupakan pengembangan konsep *hardiness* dalam setting organisasi atau tempat kerja yang didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu dalam mengatasi tekanan pekerjaan dan bertindak sebagai faktor pelindung terhadap hal-hal yang menyebabkan tekanan kerja, khususnya sebagai penyangga stress pekerjaan (Jiménez dkk., 2014). *Occupational hardiness* didefinisikan oleh Moghtadaie dan Siadat (2019) sebagai kemampuan individu untuk dapat bekerja dengan sukses dalam kondisi manajemen yang sulit, di bawah tekanan berat, dan tanggung jawab yang besar.

Moghtadaie dan Siadat (2019) menyebutkan bahwa dengan adanya *occupational hardiness* pada karyawan wanita membantu karyawan wanita dalam memainkan peran sosial yang mandiri dan mencegah mereka dari marginalisasi di arena publik, termasuk arena pekerjaan. Hal serupa juga disebutkan oleh ibu bekerja di pabrik semen dan beton. Berdasarkan wawancara via telepon yang dilakukan terhadap salah satu ibu bekerja di pabrik semen dan beton, ia menyebutkan bahwa dengan adanya kemampuan pengelolaan diri pada dirinya dapat membantu ia dalam menghadapi tantangan unik baik itu tantangan akibat peran gandanya maupun tantangan akibat lingkungan kerja yang maskulin yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan menjadikannya bertahan di tempat kerja hingga 27 tahun dan sampai saat ini. Selain itu, hasil survey awal dengan pemberian pertanyaan terbuka

terhadap 10 ibu bekerja di pabrik semen dan beton menunjukkan bahwa dengan adanya sikap positif dan kemampuan pengelolaan stress yang baik membantu mereka menghadapi tantangan di tempat kerja dan menjadikan mereka bertahan di tempat kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *occupational hardiness* dinilai penting pada karyawan wanita terutama ibu yang bekerja, karena dalam menjalankan tugasnya ibu yang bekerja menghadapi berbagai macam tantangan, khususnya terkait dengan pekerjaannya karena dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh ibu yang bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Judkins dan Rind (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *hardiness* dengan kepuasan kerja pada perawat, yakni semakin tinggi tingkat *hardiness* maka lebih sedikit stress yang dialaminya dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Cash (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan kepuasan kerja pada 297 karyawan dari delapan organisasi besar di Selandia Baru serta hubungannya dengan kepuasan kerja bersifat langsung dan tidak dimediasi. Mahdavi dkk. (2015) dan Nasiri (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan bermakna yang bersifat langsung antara *hardiness* dan kepuasan kerja dengan komponen *commitment* paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa dkk. (2018) telah menemukan bahwa *hardiness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan *head office* PT. Nakamura Surakarta.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun telah banyak penelitian yang menguji hubungan antara *hardiness* dan kepuasan kerja, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi dinamika ini dalam konteks ibu bekerja di lingkungan maskulin seperti pabrik produksi semen dan beton belum ditemukan. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada kelompok pekerja umum atau perempuan di sektor tertentu, seperti pendidikan atau kesehatan. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan latar belakang dan hasil dari penelitian terdahulu mengenai keterkaitan *hardiness* terhadap kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja jika ditinjau dari *occupational hardiness* pada ibu bekerja di pabrik produksi semen dan beton. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai peran *hardiness* sebagai kemampuan atau faktor pelindung dalam menghadapi tantangan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada ibu bekerja di pabrik produksi semen dan beton.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja jika ditinjau dari *occupational hardiness* pada ibu bekerja di pabrik produksi semen dan beton?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja jika ditinjau dari *occupational hardiness* pada ibu bekerja di pabrik produksi semen dan beton.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan keilmuan psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) serta dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan pengetahuan terkait kajian *occupational hardiness* dan kepuasan kerja pada Ibu bekerja di pabrik produksi semen dan beton.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi para ibu yang bekerja, mengetahui gambaran kepuasan kerja serta kaitannya dengan *occupational hardiness*.
- b. Bagi organisasi, agar dapat membantu organisasi dalam membuat kebijakan atau intervensi yang bertujuan untuk memperkuat *hardiness* guna meningkatkan kepuasan kerja ibu bekerja.
- c. Peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian dalam topik serupa sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan psikologi, khususnya mengenai *occupational hardiness* dan kepuasan kerja.