

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status pendidikan, jabatan atau golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama (Aliddin, 2006).

Menurut survey yang dilakukan oleh Jobsdb.com pada tahun 2015 yang diikuti 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam menunjukkan bahwa 73% pekerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya (Praditya, 2017). Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh JobPlanet pada tahun 2016 yang diikuti oleh 86.950 pekerja di Indonesia memiliki hasil bahwa pekerja di Indonesia sudah puas dengan pekerjaannya (Anjani, 2016). Kedua survey diatas terlihat adanya perbedaan kepuasan kerja dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Dari kedua hasil penelitian yang berbeda ini membuat peneliti ingin mencari tahu faktor apakah yang dapat membuat perbedaan kepuasan pekerja di Indonesia pada tahun 2015 dan tahun 2016.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997), kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diminatinya (Martoyo, 1992). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diminati individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Individu harus mengetahui apa yang ia inginkan dan bagaimana mendapatkannya untuk mendapatkan kepuasan kerja (Turner dan Helms, 1995). Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) kepuasan kerja memiliki peran penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang

tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting bagi perusahaan untuk menarik dan memiliki karyawan yang berkualitas (Handoko, 2001). Grant (2001) mengungkapkan semakin tinggi kepuasan kerja diharapkan akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran yang baik, aktif dalam serikat kerja, dan prestasi kerjanya lebih baik. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah meningkatnya absensi, lambat dalam mengerjakan tugas kantor, aktif dalam serikat kerja dan pengunduran diri lebih awal. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan (Permatasari, 2014).

Terdapat dua faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu faktor hubungan dengan karyawan dan faktor individual. Minat merupakan faktor intrinsik yang terdapat pada faktor individual (dalam As'ad, 2003). Meir (1999) mengatakan bahwa pada usia muda kepuasan kerja sangat ditentukan oleh kesesuaian minat. Hal tersebut sejalan dengan *survey* yang dilakukan oleh jobsplanet yang dilansir dalam kompas, rata-rata usia yang melakukan keinginan untuk berpindah tempat kerja berada pada usia muda yaitu dibawah 35 tahun (Wulan & Ninik, 2017). Hal tersebut sejalan dengan teori Super (dalam Suherman 2008) yang mengatakan bahwa pada usia muda individu cenderung melakukan berpindah tempat kerja untuk mencari bidang pekerjaan yang sesuai dengan diri dan minatnya. Menurut Holland (dalam Meir, 1999) pada usia muda (dibawah 35 tahun) diharapkan individu dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya.

Minat pada dasarnya merupakan suatu sikap yang dapat membuat seseorang merasa senang terhadap obyek situasi ataupun ide-ide tertentu yang biasanya diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi tersebut (Suntara, 1998). Woodworth dan Marquis (2001) berpendapat, minat merupakan suatu motif yang menyebabkan individu berhubungan secara aktif dengan obyek yang menarik baginya. Oleh karena itu, minat dikatakan sebagai suatu dorongan untuk berhubungan dengan mengerjakan suatu aktivitas yang menarik baginya.

Dalam Islam dijelaskan bahwa minat adalah salah satu faktor untuk mencapai pencapaian tujuan, terdapat dalam hadits:

إذا أردت أمرا فعليك بالتؤدة, حتى يريك الله منه المخرج

Artinya:

“Apabila kamu menghendaki sesuatu (dalam hal kemauan dan cita-cita), hendaklah tunaikanlah dengan penuh bijaksana (teliti yang sedetail mungkin) sehingga Allah memperlihatkan bagimu jalan keluarnya untuk meraih cita-cita tersebut.” (H.R. Bukhari).

Kemudian terdapat hadist yang menyarankan manusia untuk bekerja dengan giat meskipun bekerja bukan pada minatnya. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ رَوَاهُ الطَّبْرَانِي

Artinya :

“Dari Ibnu Abbas ra berkata, Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, 'Barang siapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut.' (HR. Imam Tabrani)

Penelitian mengenai hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya oleh Assouline & Meir (1987), Tranberg, Slane, dan Ekeber (1993), Tsabari, Tziner, dan Meir (2005) dan Earl (2014). Dari penelitian-penelitian tersebut didapati hasil penelitian yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Assouline & Meir (1987), Tranberg, Slane, dan Ekeber (1993), Tsabari, Tziner, dan Meir (2005) diketahui tidak terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja, sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Earl (2014), diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang tidak konsisten menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian ulang mengenai hubungan kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Dalam penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Tsabari, Tziner, dan Meir (2005) mengungkapkan adanya faktor budaya yang memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada seseorang. Para peneliti berasumsi bahwa teori kesesuaian minat akan lebih dapat dibuktikan pada masyarakat yang menganut budaya individualistik dibandingkan dengan masyarakat yang menganut budaya kolektivistik. Hal tersebut dapat terjadi karena pada masyarakat individualistik terdapat legitimasi yang memberikan kebebasan pada masyarakatnya untuk memilih, berpikir dan berperilaku.

Sehingga, dari legitimasi tersebut membuat masyarakat individualistik dapat dengan bebas menentukan pekerjaan yang mereka inginkan dan mendapatkan kepuasan kerja. Berbeda dengan masyarakat kolektivistik yang mana lebih mementingkan kesetiaan dan kepentingan kelompok, sehingga kesesuaian minat pada masyarakat kolektivistik dianggap bukanlah hal utama yang dipertimbangkan dalam mencari pekerjaan yang sesuai (Meir, 1999). Indonesia merupakan negara yang masyarakatnya menganut budaya kolektivistik, sehingga memungkinkan penelitian ini untuk dapat dilakukan penelitian ulang di Indonesia.

Di Indonesia, sebuah penelitian mengenai kesesuaian minat telah dilakukan oleh Yulizar pada tahun 2014 dengan 112 sampel penelitian pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Salah satu hasil yang didapat adalah sebagian pegawai mengeluh dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena harus menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya. Namun, pada penelitian ini memiliki kelemahan bahwa peneliti hanya berfokus pada pekerja kantor kedinasan saja. Hal ini dapat mengakibatkan penelitian yang telah dilakukan tidak dapat digeneralisasikan pada penelitian lain. Ada pula penelitian yang telah dilakukan oleh Putro (2015) mengenai hubungan antara kesesuaian minat dengan kesuksesan karir subjektif yang diteliti karyawan dengan sampel 400 karyawan yang bekerja di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian minat karyawan, maka semakin tinggi pula kesuksesan karir subjektif yang dirasakan pada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putro (2015) memiliki kelemahan yaitu pada pengukuran variabel kesesuaian minat. Alat ukur kesesuaian minat yang telah dibuat peneliti hanya mengukur penilaian subjektif responden mengenai kesesuaian minatnya. Sehingga, Putro (2015) menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk mengukur kesesuaian minat dengan alat ukur psikologis yang dapat mengukur kesesuaian minat secara objektif. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur kesesuaian minat dari *Holland's Occupational Themes RIASEC* yang telah dikembangkan oleh Süerdem dan Erkök pada tahun 2016 di Turkey guna melengkapi kekurangan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2015). Perbedaan alat ukur RIASEC dengan alat ukur yang dibuat oleh Putro (2015) adalah alat ukur RIASEC merupakan alat ukur untuk mengetahui jenis minat dominan yang dimiliki individu dan sudah divalidasi sehingga diharapkan alat ukur tersebut lebih objektif dalam melakukan pengukuran minat

Dari kedua kelemahan penelitian yang sudah ada di Indonesia membuat peneliti ingin melakukan penelitian ulang dengan sampel dan cara pengukuran yang berbeda. Sampel yang

digunakan peneliti adalah karyawan di Jakarta dengan rentang usia 30-35 tahun. Kesesuaian minat diukur dengan mencocokkan antara minat yang dimiliki subjek dengan minat yang dibutuhkan di bidang pekerjaan sesuai dengan teori minat RIASEC.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan?
2. Bagaimana Islam memandang hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana Islam memandang hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat menjadi referensi dan dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya dalam memahami hubungan kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan serta tinjauannya dalam Islam.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi calon karyawan, dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan dalam memahami hubungan kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan serta mengetahui tinjauannya dalam Islam. Sehingga penelitian ini dapat membantu setiap individu untuk mencapai kepuasan kerja.
2. Bagi praktisi / HRD dapat mempertimbangkan untuk mengikutsertakan faktor minat dalam melakukan penempatan karyawan baru di bidangnya

KERANGKA BERPIKIR

Menurut survey yang dilakukan oleh Jobsdb pada tahun 2015 mengatakan bahwa 73% pekerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya (Praditya, 2015). Hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan minatnya

KESESUAIAN MINAT

Sumber motivasi yang akan mengarahkan seseorang pada apa yang akan mereka lakukan bila diberi kebebasan untuk memilihnya. Bila mereka melihat sesuatu itu mempunyai arti bagi dirinya, maka mereka akan tertarik terhadap sesuatu itu yang pada akhirnya nanti akan menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

KEPUASAN KERJA

kepuasan kerja sebagai suatu tahap emosi positif dan menyenangkan yang merupakan hasil dari perkiraan seseorang terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya.

Penelitian mengenai kesesuaian minat telah dilakukan sebelumnya di Indonesia, namun pada penelitian tersebut terdapat kekurangan yaitu hanya mengukur penilaian subjektif responden mengenai kesesuaian minatnya, sehingga respon pada pernyataan dalam alat ukur hanya berupa penilaian subjektif

Terdapat beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tsabari, Tziner, and Meir (2005), Assouline & Meir (1987), Tranberg, Slane, & Ekeber (1993) didapati hasil tidak terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Earl (2014), didapati hasil bahwa terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tsabari, Tziner, and Meir (2005) penelitian mengenai kesesuaian minat lebih dapat diterapkan di budaya individualistik yang mana budaya tersebut berbeda dengan budaya di Indonesia yaitu kolektivistik

Apakah terdapat hubungan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja pada karyawan?