

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Madura merupakan sebuah pulau sempit memanjang yang terletak di pojok timur laut pulau Jawa, terletak pada garis 113° dan 114° bujur timur dan garis 7° lintang selatan bumi. Panjangnya hanya sekitar 160 km dan bagian terlebar mencapai 40 km. Berbanjar ke sebelah timur, dan juga memanjang jauh ke arah timur laut, masih bertabur sekitar puluhan pulau yang lebih kecil-kecil lagi yang keseluruhan luas daratan pulau-pulau tersebut mencapai sekitar 5300 kilometer persegi (Rifai, 2007). Pulau Madura merupakan salah satu pulau yang ada di Indonesia dengan potensi keanekaragaman, baik sumber daya alam maupun budayanya. Banyak sekali potensi sumber daya alam dan tempat-tempat yang ada di Madura yang mestinya disadari dan bisa dikembangkan demi keberlangsungan hidup masyarakat Madura, khususnya potensi hasil garamnya yang mana Madura sendiri dikenal sebagai pulau garam dengan penghasil garam terbesar di Indonesia. Menurut Abdullah (2011) Madura dapat memproduksi separuh dari produksi garam nasional. Hal itu dimungkinkan jika ribuan hektar lahan garam yang ada di Madura dimanfaatkan dengan baik.

Suhelmi (2013) menjelaskan dalam konteks Indonesia, kata garam tidak dapat dilepaskan begitu saja dengan Pulau Madura. Pulau ini terkenal dengan Pulau Garam karena produksi garam yang dihasilkan menyuplai sepertiga dari produksi garam nasional. Luas lahan tambak garam cukup luas yang tersebar di Kabupaten Bangkalan di sebelah barat sampai Kabupaten Sumenep di bagian timur pulau Madura. Sebagian besar lokasi tambak garam terletak di bagian selatan yang memiliki topografi relatif landai. Produksi garam akan berjalan optimal apabila dilakukan di wilayah pesisir dengan morfologi landai dan tanah yang tidak menyerap air laut, berupa jenis tanah lempung. Morfologi landai dipilih dengan pertimbangan bahwa masuknya air laut ke petak-petak pembuatan lahan menggunakan tenaga pasang surut. Proses kristalisasi secara optimal akan berlangsung pada kondisi wilayah bercurah hujan rata-rata maksimal

1.200 mm pertahun, dengan kecepatan angin minimal 2–3 m setiap detik. Temperatur minimal juga harus berkisar 310° C hingga 330° C dengan kelembaban maksimal 70% dan kandungan air di udara maksimum 70%. Persyaratan lain yang harus dipenuhi adalah lamanya kemarau mencapai 4,5 sampai 5 bulan berturut turut dengan toleransi hujan maksimal 10 mm setiap hari. Semua prasyarat ini dimiliki pulau Madura terutama di wilayah pesisir selatan. Suhelmi (2013) juga mengatakan bahwa tidaklah mengherankan apabila tradisi pembuatan garam berkembang pesat di pesisir selatan Sumenep, kemudian merambah ke Pamekasan, Sampang dan Bangkalan.

Rivai (dalam Adawiyah, 2018) menjelaskan bahwa Kabupaten Sumenep menjadi lahan penggaraman layaknya ladang emas yang tentu menjadi satu-satunya lahan primadona untuk kelangsungan hidup dan masyarakat Sumenep. Arief Rusdi, Kepala Dinas Perikanan Sumenep (dalam Rega, 2017) mengatakan “Di Sumenep ada delapan kecamatan penghasil garam. Hingga saat ini penghasil terbesar di Kecamatan Kalianget”, hingga akhir Oktober 2017, Kalianget tercatat menghasilkan garam sebanyak 53.675,96 ton, disusul Kecamatan Gili Genting sebanyak 40.016,73 ton garam dan Saronggi 29.941,21 ton. Selain itu produksi garam rakyat tercatat di Kecamatan Peragaan sebanyak 11.481,03 ton, Gapura 10.562 ton, Raas 2.233 ton, Sapeken 1.486,35 ton, dan Arjasa 243,9 ton. Jadi keseluruhan produksi garam tahun 2017 di daerah Sumenep mencapai 149.640,18 ton.

Garam merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan manusia khususnya dalam menjaga kelangsungan metabolisme. Diawali dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari, garam berkembang menjadi komoditas yang di perdagangkan dan dalam perjalanannya garam berpotensi untuk dikembangkan menjadi salah satu komponen strategis dalam proses industri. Produksi garam di Madura sendiri sudah berlangsung lama dari puluhan bahkan ratusan tahun yang lalu. Rifai (2007) menegaskan angin pasat yang bertiup di pantai selatan Madura dari dulu menggalakkan pembuatan garam yang dikerjakan penduduk pesisir di musim kemarau. Keterkenalan Madura sebagai penghasil garam semakin dimapankan karena dulu di seluruh wilayah Hindia Belanda produksi garam

dimonopoli oleh pemerintah kolonial dan hanya boleh dibuat di Madura. Setelah monopoli pemerintahan itu dicabut di zaman kemerdekaan, banyak orang Madura yang terus menggantungkan hidupnya dari bertani garam. Pendapat itu semakin di pertegas oleh Suhelmi (2013) tradisi pembuatan garam rakyat di pulau Madura yang telah dimulai hampir lebih dari 400 tahun yang lalu, telah menjadi tradisi melekat pada masyarakat pesisir pulau Madura. Perpaduan yang harmonis antara tradisi dan kondisi alam telah membawa Madura menjadi produsen garam rakyat terbesar di Indonesia. Sejak zaman kolonialisme Belanda hingga kini, pulau Madura menjadi pusat perhatian pergaraman nasional. Produksi garam rakyat pulau Madura menjadi barometer produksi garam rakyat nasional.

Menurut Badan Pusat Statistik (dalam Adawiyah, 2018) pusat produksi garam di pulau Madura terkonsentrasi ditiga Kabupaten yaitu: Pamekasan 1.868 ha, terdiri dari 888 ha lahan garam milik rakyat dan 980 ha milik PT Garam. Luas lahan di Sumenep 5.368 Ha, meliputi lahan milik PT. Garam seluas 3.300 Ha, dan lahan garam rakyat seluas 2.068 Ha dan di Sampang 5.545 Ha, yang terdiri dari lahan garam rakyat seluas 4.300 Ha dengan kapasitas produksi garam 300.000 ton/tahun, dan lahan milik PT Garam dengan luas lahan 1.245 Ha dengan kapasitas produksi garam berkisaran 60.000 ton/tahun.

Proses pembuatan garam sendiri menurut Nurdiani (dalam Adawiyah, 2018) terdapat dua produsen garam krosok atau garam rakyat, yakni petani atau masyarakat umum dan PT Garam (Persero). PT Garam (Persero) merupakan perusahaan milik pemerintah yang secara khusus di bidang industri penggaraman. Dua produsen ini memiliki perbedaan terkait dengan garam hasil produksinya. Garam milik PT Garam (Persero) cenderung lebih baik kualitasnya jika dibandingkan dengan garam produksi masyarakat umum. Hal ini bisa terjadi karena PT Garam (Persero) menggunakan teknologi yang lebih canggih dan modern dalam memproduksi garam. Selain itu, teknologi tersebut juga mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan. Tentu, PT Garam (Persero) memiliki produktivitas yang lebih tinggi dari pada masyarakat umum.

Perbedaan penggunaan teknologi antara kedua produsen tersebut, yang mana para petani garam/ masyarakat umum hanya menggunakan peralatan yang

masih tradisional karena terkendala minimnya dana dalam memproduksi garam. Selain mempengaruhi produktivitas juga mempengaruhi efektivitas/ kualitas kehidupan kerja para petani garam/ masyarakat umum yang juga akan berdampak pada kesejahteraan para petani. Cascio (2013) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan memberi pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang desain pekerjaan dan tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan secara paling efektif. Flippo (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan yang terjadi pada setiap tingkat organisasi yang mencari efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Cascio (2013) ada dua cara untuk melihat apa arti kualitas kehidupan kerja. Pertama, cara menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang objektif (misalnya kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Kedua, cara lain menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman dan cukup puas, mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang wajar, dan mereka mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini mengaitkan kualitas kehidupan kerja hingga sejauh mana seluruh kebutuhan manusia dipenuhi. Cascio juga memaparkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja antara lain manajemen partisipatif; lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman; desain pekerjaan; kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri; dan penghargaan kerja.

Banyaknya kendala yang ada para petani garam/ masyarakat umum yakni selain kesulitan dana, para petani juga ada faktor lain yang menghambat produktivitas garamnya, yakni keterbatasan fasilitas, turunnya hujan sebelum waktunya panen, harga garam rakyat yang tidak stabil karena pemerintah impor garam dari luar negeri, kurangnya jaminan keselamatan kerja, dan faktor cuaca yang tidak menentu/ musim kemarau yang relatif lebih singkat. Sehingga dari pada itu menimbulkan dampak bagi para petani garam, yakni tidak dapat meningkatkan produksi garam, kualitas dan jumlah garam yang dihasilkan jauh dari yang diharapkan, kehidupan perekonomian para petani masih pasang surut,

gagal panen/ tidak dapat memproduksi garam dan petani tidak bisa mendapatkan penghasilan. Padahal menurut Suhelmi (2013) melihat potensi dan produksi garam rakyat pulau Madura, sudah selayaknya komoditas ini telah menjadi gantungan hidup dan membawa kesejahteraan bagi para pelaku, khususnya para petani garam. Namun pada kenyataan kehidupan perekonomian para petani garam di pulau Madura masih mengalami pasang surut yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja para petani garam tersebut.

Permasalahan yang terjadi juga menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran sendiri bagi para petani, terkadang para petani garam merasa was-was akan turunnya hujan sebelum waktunya panen yang membuat para petani harus mengulang prosesnya dari awal lagi, gelisah karena tidak dapat memproduksi garam atau kualitas yang dihasilkan tidak sesuai standar karena minimnya fasilitas dan faktor cuaca yang tidak menentu, merasa takut dan khawatir tidak mendapatkan penghasilan dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta tidak dapat meningkatkan status perekonomian keluarga.

Petani garam pada masyarakat umum di kecamatan kalianget, sumenep merupakan petani garam dengan metode bagi hasil antara pemilik lahan dengan petani yang mengelola lahan tersebut. Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari salah satu informan petani garam bahwa $\frac{1}{3}$ hasil garam untuk pemilik lahan sedangkan $\frac{1}{4}$ sisanya untuk pengelola lahan. Jadi pembagian hasil garam untuk petani garam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mana menurut sebagian orang kurang menguntungkan bagi pengelola. Sebagaimana menurut Warsiti (2010) keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. keseimbangan antara bawahan dan atasan merupakan hal yang penting dalam tercapainya hubungan yang harmonis demi terciptanya tujuan perusahaan. Jadi keseimbangan dalam sistem bagi hasil pada petani garam merupakan hal yang penting dalam mewujudkan keharmonisan dan kepuasan antara pemilik lahan dan pengelola.

Proses pembuatan garam pada petani garam/ masyarakat umum masih menggunakan peralatan seadanya sesuai dengan kemampuan finansial pengelola. Jadi untuk menghasilkan garam yang berkualitas bagus sangat sulit, sehingga

garam yang dihasilkan petani kurang bagus dan seringkali tidak laku dipasaran. Warsiti (2010) menjelaskan karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Jadi dengan memperhatikan faktor tenaga kerja dan kebutuhan yang diperlukan para petani garam diharapkan mampu memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai karena kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pengelola maupun pemilik lahan, terutama karena menciptakan keadaan positif dan didalam lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dasar dan setiap pekerjaan juga memiliki nilai-nilainya tersendiri. Seperti halnya para petani garam juga mempunyai kebutuhan dasar dan nilai pekerjaan yang dirasakan oleh petani garam sendiri. Ada lima kebutuhan dasar menurut Abraham Maslow (dalam Alwisol, 2009) pertama kebutuhan fisiologis (makan, minum, istirahat, seks dsb), kedua kebutuhan akan rasa aman yang pada dasarnya kebutuhan mempertahankan kehidupan, ketiga kebutuhan dimiliki dan cinta, keempat kebutuhan akan harga diri yang menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri, dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri.

Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan/ atau sebaliknya. Menurut Robins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Davis dan Newstrom mendeskripsikan, kepuasan kerja sebagai

seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja pada saat sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan (Merliani, 2015).

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2006) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Porter (dalam Ardana dkk, 2013) semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas. Sedangkan McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2015) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Dengan mencermati pendapat Kinicki dan Kreitner (2010) bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah salah satu hal yang pasti untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan pernyataan Mangkunegara (2002) bahwa karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Salah satu variabel yang menjelaskan faktor-faktor yang bisa memenuhi kebutuhan karyawan hingga terciptanya kepuasan adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya menjelaskan faktor-faktor apa saja yang didapatkan oleh karyawan di lingkungan kerjanya yang menghasilkan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan (Sawitri, 2016).

Kehidupan yang ada di pekerjaan yang berkualitas dengan kondisi kerja yang aman, adanya keseimbangan kehidupan kerja yang wajar, dan mampu tumbuh dan berkembang di tempat kerja, serta timbal balik/ kompensasi yang layak merupakan salah satu cara untuk mencapai kepuasan tersendiri bagi pekerja/ petani garam, yang akan berdampak pada minat atau semangat petani dalam memproduksi garam yang lebih baik lagi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas garamnya sehingga dengan demikian produksi garam khususnya yang ada di Kecamatan Kalianget Sumenep lebih berkembang sehingga akan membawa dampak bagi kesejahteraan hidup para petani garam itu sendiri.

Hasil penelitian dari Prasetyawati dan Kusnudin (2015) yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya. yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), untuk variabel Kompensasi (X4) diperoleh t hitung sebesar 3,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kompensasi yang merupakan faktor *quality of work life* dalam organisasi dinilai faktor yang paling signifikan, dimana persepsi mengenai keuntungan yang kompetitif dilihat dari sudut sistem tunjangan, intensif yang diterima, bonus dan pengurusan birokrasi, pengurusan klaim kompensasi, yang dinilai sebagai pemicu kepuasan kerja karyawan dalam hal kompensasi yang layak.

Pada penelitian yang di lakukan Pratiwi dan Himam (2014) yang berjudul Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Memperlihatkan betapa pentingnya faktor-faktor intrinsik pegawai diantaranya kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja dalam menentukan kualitas kehidupan kerja pegawai khususnya dalam lingkungan pemerintahan daerah. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh tim survey QWL selama 30 tahun di US secara

konsisten menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stress di tempat kerja, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi maupun perusahaan (QWL survey, 2007). Dengan kata lain kualitas kehidupan kerja atau QWL dengan kepuasan kerja saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dalam lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Temuan lain dari penelitian yang dilakukan Timur (2016) yang berjudul *Peran Quality of Work Life (QWL) Terhadap Work Engagement dan Kepuasan Kerja*. Hasil dari penelitiannya menemukan bahwa QWL psikologis dan QWL fisik-nonfisik secara bersama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja. QWL fisik-nonfisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dari pada pengaruh QWL psikologis terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau QWL baik fisik-nonfisik ataupun QWL psikologis berperan penting terhadap kepuasan kerja. QWL fisik-nonfisik seperti, kompensasi atau gaji lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin besar gaji/upah yang di dapat oleh pekerja maka semakin besar pula tingkat keterlibatan kerja dan kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Petani Garam di Kecamatan Kalianget, Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada petani garam di Kecamatan Kalianget, Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada petani garam di Kecamatan Kalianget, Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi, tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada petani garam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan pemahaman pada petani garam tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja untuk petani garam itu sendiri.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan menjadi bahan acuan serta pemahaman bagi masyarakat luas bahwa adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gagasan pada masyarakat dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan dapat diterapkan di bidang pekerjaan yang sudah ditekuni oleh masyarakat pada umumnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan sebagai pembanding apabila ada penelitian yang serupa dikemudian hari tentang fenomena petani garam.