

**KETIDAKPUASAN KERJA PEKERJA WANITA INDUSTRI KERAJINAN  
TANGAN TENUN SONGKET PEKANBARU RIAU**

**Mita Rosaliza dan Lanang Diayudha**

*Email:* [ldiayudha@bundamulia.ac.id](mailto:ldiayudha@bundamulia.ac.id)

**Penulis**

**Mita Rosaliza**, adalah pengajar di Universitas Lancang Kuning dengan bidang peminatan sosial politik

**Lanang Diayudha**, adalah pengajar tetap di Universitas Bunda Mulia dengan bidang peminatan manajemen pemasaran

**Abstract**

*Workers as human resource contribute significantly to productivity in an organization. Their contribution is big even when technology has replaced some of their roles and functions. However, workers are not free from facing problems at the work place related to the work that they do, the work place itself, other workers etc. Research conducted at a Songket handicraft industry X is to identify sources of dissatisfaction faced by their workers at the work place. The study also intends to see how the workers express their feelings of dissatisfaction and to understand workers attitude towards their place of work. This is an empirical study using questionnaire and interview as the main techniques in a survey for gathering data. A total of 20 respondents were met. The SPSS program was used to analyze the quantitative data. The findings show that the main cause of dissatisfaction among the workers is the wages they receive. Other extrinsic (such as management style, work burden and depression from other workers) and intrinsic factors (such as appreciation and respect) also contribute to the dissatisfaction among workers. Besides that, problem at work place continues because the workers are not concern about their right and*

*welfare. As such it can be said that workers need to be managed well and their well being looked after. Otherwise, it could be a cause of dissatisfaction among the workers and without proper channels to help address it could lead the workers to express them in the informal and negative ways.*

**Key Words**

*Human Resource, Songket, Handy Craft*

**PENDAHULUAN**

Karyawan adalah tenaga penggerak organisasi atau industri. Tanpa kontribusi pekerja, operasi organisasi akan terputus dan akan mempengaruhi produktifitas. Untuk memastikan seluruh operasi organisasi berjalan dengan lancar, karyawan perlu dikelola dengan baik dan kesejahteraan mereka tidak diabaikan begitu saja oleh perusahaan mereka bekerja. Kepuasan pekerja harus ditingkatkan melalui imbalan berbentuk uang dan bukan uang. Dengan adanya kepuasan pekerja, motivasi dan solidaritas di kalangan pekerja juga dapat ditingkatkan.

Suasana tidak nyaman yang ada di tempat kerja dapat disebabkan kurangnya fokus, perhatian dan kesadaran manajemen tentang hak karyawan, kurangnya penghargaan bukan berbentuk uang seperti penghargaan dan pengakuan dapat memberi dampak negatif kepada produktivitas dan keuntungan organisasi. Ditambahkan pula suasana kerja yang kurang baik dan lingkungan tempat kerja yang kurang aman dilihat berpotensi meningkatkan gejala-gejala akibat ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan.

Tak dapat disangkal bahwa sekarang ini pola Melayu Riau tidak lagi mencuat ke permukaan, bahkan sebagian sudah hilang sama sekali. Hal itu terjadi karena peminat pekerjaan bertenun nyaris punah dan pewarisannya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Upaya berbagai pihak untuk menggali, membangun dan mengembangkannya pada saat ini sepertinya tidak terlihat secara memuaskan.

Permasalahan yang dihadapi pada pekerja kerajinan tangan tenun tidak hanya menyangkut kurangnya pengetahuan akan corak, tetapi juga kurangnya pengrajin. Kalaupun ada pengrajin, baik pengrajin ukiran, tenunan, sulaman, tekat, suji, anyaman, dan sebagainya, mereka belum mampu hidup dari hasil kerjanya. Disisi lain, banyaknya benda-benda kerajinan dari luar daerah, baik hasil tangan maupun dari pabrik, menyebabkan perajin lokal kalah bersaing. Mereka tidak hanya kalah dalam pemasaran, tetapi juga kadangkala kalah pula dalam hal mutu, kemasan dan harga.

Selain itu, perajin lokal masih banyak terikat kepada benda-benda kerajinan tradisional yang pemakaiannya terbatas, seperti tenunan untuk pakaian adat dan sebagainya. Selain orang yang memakainya terbatas, harganya pun tinggi, dan pembuatannya membutuhkan waktu yang relatif lama sehingga tidak mampu merebut pasar dan lambat dalam memenuhi permintaan pesanan. Kendala lain bersumber dari bahan bakunya yang selalu didatangkan dari luar dengan harga yang semakin membung dan tidak pula terjamin kesinambungan sediaannya. Akibatnya, harga selalu berubah dan jaminan waktu solusinya tidak pula ada.

Upaya pembangunan berupa pelatihan, peningkatan teknis, dan pengalihan bahan-bahan, walaupun telah dilakukan tetapi belumlah memenuhi harapan. Corak-corak yang sudah dikembangkan dan ditata dengan rapi yang baru, meskipun ada dan sudah berkali-kali dicoba belum juga mampu untuk merebut pasar sehingga upaya ini pun belum dapat berkembang dengan baik dan belum pula menyebar ke seluruh Riau. Kelompok-kelompok perajin belum mampu melaksanakan manajemen secara baik sehingga kebanyakan usaha kelompok menjadi terpuruk. Bila benda-benda hasil kerajinan (produk) tidak dapat berkembang, tentulah corak-coraknya akan terpendam sehingga lambat-laun akan hilang dan dilupakan orang.

### **Tujuan Penelitian**

Ringkasnya penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji bagaimana karyawan wanita industri kerajinan tangan tenun songket memiliki perasaan tidak puas terhadap kerja.

### **Manfaat Penelitian**

Bagi masyarakat umum dan pengusaha diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan bahan evaluasi untuk mengambil keputusan investasi. Penelitian ini dapat memberi informasi tentang perilaku yang dimiliki oleh karyawan wanita dan tingkah laku yang akan dilakukan jika karyawan wanita mengalami masalah ketidakpuasan di tempat kerja mereka.

### **Landasan Teori**

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins 2006). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu didalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

### **Penelitian Terdahulu**

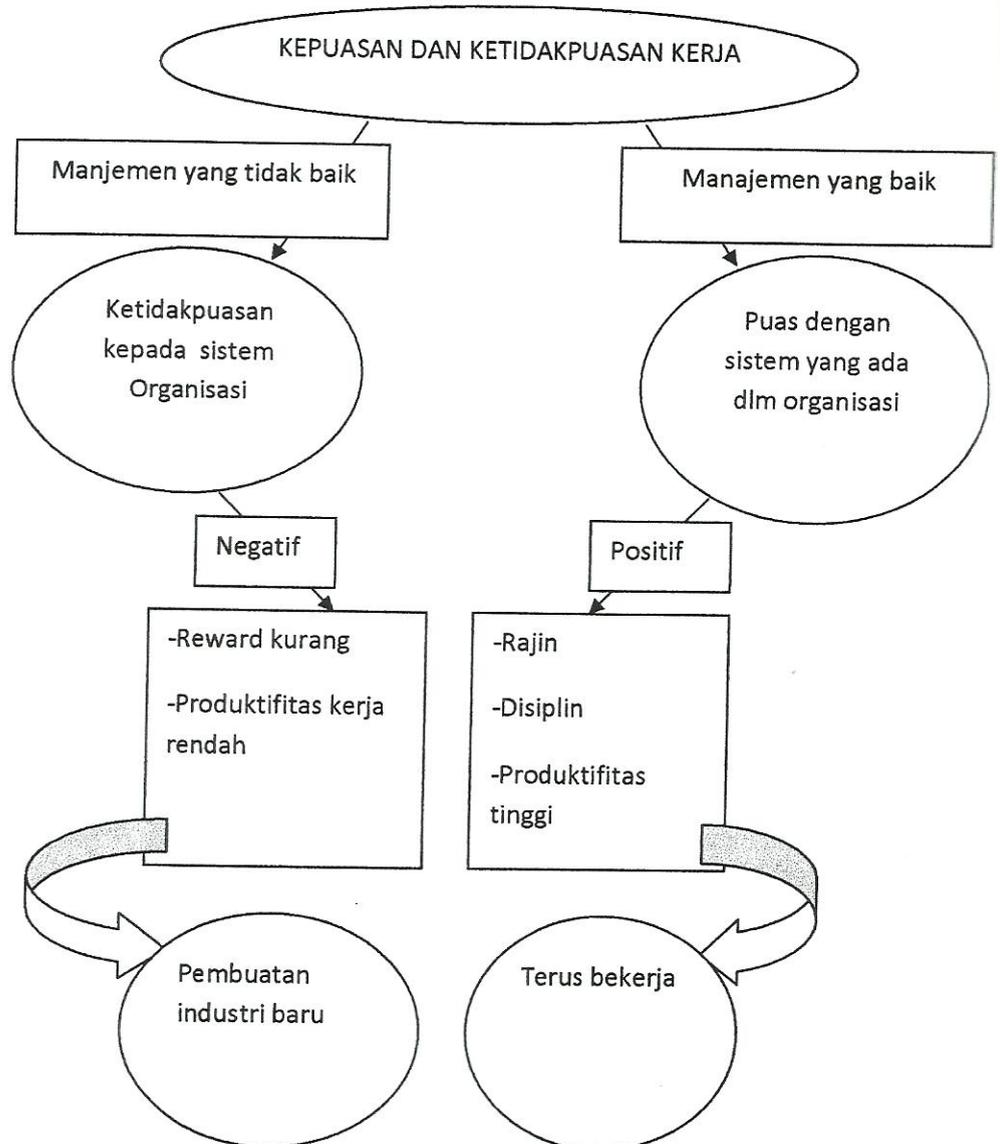
Penelitian mengenai kepuasan kerja wanita telah banyak dilakukan, baik di provinsi Riau, Indonesia, di Malaysia maupun oleh para ahli sosiologi dan manajemen di negara lainnya. Penelitian ini lebih menitikberatkan permasalahan kegiatan wanita secara pribadi tanpa melibatkan keluarga langsung.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Thangavaloo Ramadas (1989) bertujuan melihat hubungan-hubungan di antara tingkat kepuasan kerja dengan faktor-faktor seperti upah, keterasingan, suasana di tempat kerja, hubungan di antara teman-rekan kerja dan tekanan kerja serta pengawasan di kalangan buruh petunjuk di sebuah pabrik tepung di Puchong. Sebanyak 50 orang buruh petunjuk terlibat dalam penelitian ini sebagai sampel penelitian. Subkeji-subyek terdiri dari 25 orang perempuan dan 25 orang pria. Teori Karl Marx yaitu Teori Nilai lebih dan teori keterasingan digunakan dalam penelitian ini untuk mempelajari posisi kepuasan kerja para subjek. Penemuan penelitian menunjukkan buruh tidak mahir menghadapi kondisi tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah di bawah sistem kapitalisme. Kerja dianggap sebagai suatu yang instrumental dan penekanan diberikan kepada imbalan ekstrinsik saja.

Pada penelitian ini kita meneliti faktor mana yang mengakibatkan ketidakpuasan pekerja tenun songket tersebut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Diolah Penulis

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Tempat penelitian difokus pada satu industri kerajinan tangan tenun yang ada di kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia, yang disebut sebagai industri kerajinan tangan X, untuk menghormati kerahasiaan dan melindungi karyawannya. Industri ini merupakan industri yang paling banyak jumlah karyawannya dan mempunyai alat tenun yang memadai dengan jumlah alat yang melebihi dari 20 alat untuk menenun.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Cara memperoleh data adalah dengan melakukan penelitian lapangan. Sejumlah 20 orang karyawan buruh wanita dalam industri kerajinan tangan tenun yang diberi kuesioner. Selain itu, beberapa orang karyawan diambil sebagai informen dan diwawancarai secara mendalam. Pengamatan juga dilakukan dalam usaha memahami, mengkaji, melengkapi dan memperdalam lagi informasi.

Kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, metode kuantitatif melibatkan wawancara dengan 20 orang karyawan wanita industri kerajinan tangan tenun songket. Disamping itu pula sumber-sumber statistik yang tersedia juga diperhatikan. Pertanyaan yang diajukan didesain oleh kelompok yang diwawancarai.

Metode analisis SPSS menggunakan tes statistik deskriptif yaitu frekuensi untuk mengolah data yang diperoleh. Sedangkan metode kualitatif digunakan untuk menganalisis wawancara dan merumuskan pertanyaan terbuka yang ada di dalam kuesioner yang telah didistribusikan ke 20 orang responden.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Ketidakpuasan**

Berbagai sumber yang menyebabkan timbulnya konflik, ketegangan maupun rasa tidak puasa hati di kalangan karyawan terutama karyawan bawah. Ketegangan di tempat kerja melibatkan faktor ekonomi seperti harga upah gaji yang tidak memuaskan atau tidak setimpal dengan beban kerja yang diberi dan dilakukan. Hal ini disebabkan oleh inflasi di mana harga barang sering meningkat, harga sewa rumah yang tinggi dan sebagainya dan menyebabkan pendapatan yang diterima tidak memadai sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Konflik juga dapat terjadi karena faktor bukan ekonomi. Antara faktor tersebut adalah kondisi kerja yang kurang memuaskan, bekerja lebih dari pada delapan jam dan kondisi tempat kerja yang kurang aman.

Selain itu, konflik dapat terjadi bila karyawan merasa kebajikan mereka telah diabaikan oleh majikan bila menilai fasilitas yang disediakan kurang memuaskan, kerja lembur tidak dibayar, kurang penghargaan.

Dalam hal ini faktor bukan ekonomi menjadi faktor pendorong ke rasa tidak puasan dan tekanan sudah ada di kalangan buruh terkait tempat kerja mereka. Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator "Perasaan Tidak Puas disebabkan oleh Faktor selain Gaji".

**Tabel 1**  
**Perasaan Tidak Puas Disebabkan faktor**  
**Selain Gaji**

<b>Pilihan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
Setuju	12	60.0
Tidak setuju	7	35.0
Tidak menjawab	1	5.0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis.

Hasil penelitian mendapati semua responden setuju bahwa perasaan ketidakpuasan menggambarkan masalah di tempat kerja. Sebanyak 60% responden juga setuju bahwa perasaan ketidakpuasan juga disebabkan oleh faktor selain gaji. Manakala 35% tidak setuju karena berpendapat bahwa perasaan ketidakpuasan disebabkan oleh faktor gaji. Sejumlah 5% atau satu orang responden tidak menjawab (lihat Tabel 1).

Melihat jawaban dari kuesioner yang diberikan, responden menjelaskan bahwa sebagai pekerja yang menyumbang produktivitas dan keuntungan perusahaan, mereka menginginkan kebajikan mereka dijaga, diberi penghargaan dan sewajarnya mereka diperlakkukan dengan baik.

Mereka juga menginginkan fasilitas yang memuaskan, kerja lembur yang dibayar, beban kerja yang setimpal dan menuntut fleksibelas dalam urusan kerja dan bukanlah menekan pekerja bawahan sesuka hati.

Tabel 2 menunjukkan sebab utama ketidakpuasan yang dialami oleh pekerja. Responden terlihat tidak puas dengan tingkat upah gaji atau kenaikan gaji (40%), tekanan pihak-pihak atas atau manajemen (15%) dan beban kerja yang banyak (10%).

Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Sebab Utama Ketidakpuasan”

**Tabel 2.**  
**Sebab Utama Ketidakpuasan**

<b>Faktor utama</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Gaji yang tidak setimpal/ kenaikan gaji yang rendah	8	40.0
Tekanan pihak atas/manajemen	3	15.0
Beban kerja yang banyak	2	10.0
Kerja lembur tidak dibayar penuh	2	10.0
Penghargaan staf terbaik dihapuskan	2	5.0
Tekanan sesama rekan kerja	1	5.0
Pelayanan kurang baik	1	5.0
Cuti	1	5.0
Tidak menjawab	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah penulis

Diukur tingkat kepuasan gaji karyawan, sebanyak 10% responden mengatakan gaji mereka adalah lumayan dan memuaskan. Sebaliknya 50% responden menyatakan tidak memuaskan dengan pendapatan mereka sekarang. Sedangkan 40% responden lagi mengatakan gaji mereka cukup (Tabel 3).

Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Sebab Utama Ketidakpuasan”

**Tabel 2.**  
**Sebab Utama Ketidakpuasan**

<b>Faktor utama</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Gaji yang tidak setimpal/ kenaikan gaji yang rendah	8	40.0
Tekanan pihak atas/manajemen	3	15.0
Beban kerja yang banyak	2	10.0
Kerja lembur tidak dibayar penuh	2	10.0
Penghargaan staf terbaik dihapuskan	2	5.0
Tekanan sesama rekan kerja	1	5.0
Pelayanan kurang baik	1	5.0
Cuti	1	5.0
Tidak menjawab	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah penulis

Diukur tingkat kepuasan gaji karyawan, sebanyak 10% responden mengatakan gaji mereka adalah lumayan dan memuaskan. Sebaliknya 50% responden menyatakan tidak memuaskan dengan pendapatan mereka sekarang. Sedangkan 40% responden lagi mengatakan gaji mereka cukup (Tabel 3).

Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Kepuasan Gaji”

**Tabel 3**  
**Kepuasan Gaji**

Tahap kepuasan	Jumlah	%
Lumayan/ memuaskan	2	10.0
Tidak memuaskan	10	50.0
Cukup	8	40.0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis

Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Kenaikan gaji”

**Tabel 4**  
**Kenaikan gaji**

Kenaikan gaji	Jumlah	%
Ada	15	75.0
Tidak	5	25.0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis

Tabel 4 menunjukkan 75% mengatakan terdapat kenaikan gaji sementara 25% responden lagi mengatakan tidak ada kenaikan gaji. Menurut responden, walaupun kenaikan gaji ada, jumlahnya adalah rendah. Selain itu, kenaikan gaji yang diberikan tidak sama setiap pekerja karena responden tidak memberikan berapa jumlah kenaikan gaji mereka dalam bentuk angka dan ada responden yang mengosongkan

kolom kenaikan gaji tersebut. Sebaliknya responden mengatakan mengikut persentase, gaji pokok, kemahiran dan pengalaman pekerja. Responden yang tidak menerima kenaikan gaji kebanyakannya adalah pekerja baru yang belum cukup tiga bulan bekerja ataupun pekerja yang tidak layak kenaikan terhadapnya.

Tabel 5 menunjukkan 35% responden puas dengan tingkat bonus yang diterima. Sejumlah 50% responden mengatakan ada tetapi terlalu sedikit. Manakala 5% responden menyatakan bukan setiap tahun bonus diberikan. Sementara itu 10% responden mengatakan tidak mendapat pemberian bonus karena tidak cukup setahun bekerja. Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Pemberian bonus”

**Tabel 5**  
**Pemberian bonus**

<b>Pemberian bonus</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Ada, memuaskan	7	35.0
Ada, sedikit	10	40.0
Bukan setiap tahun	1	5.0
Tidak ada	2	10.0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis

### **Tekanan Yang Dialami Pekerja**

Pekerja sebagai manusia tidak dapat melepaskan diri dari tekanan dalam kehidupan, baik itu yang berawal dari rumah maupun dari tempat kerja. Kedua penyebab ini mampu mengakibatkan ketidak stabilan pekerja pada saat melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan 20 responden yang diberi kuesioner, 12 responden mangatakan mereka mengalami tekanan di tempat kerja. Sebaliknya 8

responden lagi tidak mengalami tekanan di tempat kerja. Hasil wawancara mendapati pekerja mencoba menghadapi tekanan itu dengan beberapa cara seperti menceritakan pada kawan atau pimpinan mereka, bersabar atau berdiam diri saja, dan ambil cuti. Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Mengalami Tekanan”

**Tabel 6**  
**Mengalami Tekanan**

Mengalami tekanan	Jumlah	%
Ya	12	60.0
Tidak	8	40.0
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber : Diolah Penulis

Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner terhadap indikator “Keadaan tempat kerja”

**Tabel 7**  
**Keadaan Tempat Kerja**

Keadaan	Jumlah	%
Bersih	12	60.0
Aman	17	85.0
Kotor	5	25.0
Berbahaya	2	10.0
Tidak Terawat	3	20.0

Sumber : Diolah Penulis

Hasil analisis 60% responden setuju tempat kerja mereka bersih (tabel 6). Jumlah responden yang sama juga 85% berpendapat bahwa keadaan tempat kerja

mereka adalah aman. Sebaliknya masing-masing seramai 25% dan 10% responden mengatakan keadaan tempat kerja mereka adalah kotor dan berbahaya. Sejumlah 20% responden pula berpendapat tidak terawatnya tempat kerja. Terdapatnya pendapat yang berbeda di kalangan responden adalah disebabkan tempat pekerja ditempatkan adalah berbeda antara satu sama lain. Dalam hal ini, ada responden yang melihat tempat kerja secara keseluruhan dan ada yang melihat hanya satu-satu tempat saja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kontribusi karyawan terhadap organisasi kerja tidak terbantahkan. Karena itu, manajemen harus bijak memainkan perannya agar sumber manusia di bawahnya diurus dengan sebaiknya. Hal ini karena pekerja yang dikelola dengan baik tidak hanya berkontribusi dalam produktivitas organisasi kerja malah berupaya meningkatkan motivasi dan dorongan untuk karyawan agar bekerja dengan lebih rajin dan tekun. Dengan adanya kondisi bekerja tersebut, suasana harmonis dalam bekerja dapat terwujud dengan nyaman sehingga layak seterusnya dapat dipertahankan. Jika karyawan sumber manusia yang menggerakkan segala industri tidak diurus dengan baik akan menimbulkan masalah dan dapat menyebabkan timbul pula perasaan ketidakpuasan.

Dari segi sumber timbulnya perasaan ketidakpuasan, penelitian menunjukkan faktor utama yang menjadi penyebab ketidakpuasan di kalangan pekerja adalah gaji, dimana pada anggapan karyawan adalah tidak setimpal dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka.

## **Saran**

Setelah dilakukannya penelitian ini maka pada diharapkan para pengusaha lebih memperhatikan kelangsungan hidup karyawan dan berusaha memberikan fasilitas yang memadai juga yang terpenting peninghkatan gaji. Banyak cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengadakan pameran-pameran atau membuat sebuah web sehingga para pengusaha dapat memasarkan produk mereka secara digital dan mencakup dunia luas.

Penggunaan web dalam memasarkan produk berhubungan jika produk tersebut menjadi banyak peminatnya sehingga permintaan akan meningkatkan dan harha produk kerajinan tangan tersebut dapat naik sehingga pengusaha mendapatkan keuntungan yang dapat diberikan kepada para karyawannya sehingga karyawannya mempunyai tingkat kepuasan terhadap kerja mereka dan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Shukri Mohd Nain. 2002. *Tingkah laku organisasi pengenalan langkah laku ,individu*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Alimandan. 1993. *Peranan Wanita Pedesaan dalam Perekonomian rumah tangga ; studi kasus Kabupaten Kampar (laporan penelitian)*. Pekanbaru : KSW Universitas Riau Bekerja sama dengan BAPPEDA Tingkat I Riau.
- Ali Yusri. 1993. *Profil tenaga kerja wanita pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di PTP V (laporan penelitian)*. Pekanbaru : KSW Universitas Riau bekerja sama dengan Bappeda Tingkat I Riau.
- Fakhruddin. 1994. *Dampak industri terhadap pekerja wanita di Propinsi Riau (laporan Penelitian)*. Pekanbaru : KSW Universitas Riau bekerja sama dengan BAPPEDA tingkat I Riau..

- Locke, E. A. 1976." *The Nature and Cause of Job satisfaction*, "dim. M. D. Dunette ed., *Handbook of industrial and organization Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Robbins, Stephen P (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Benyamin Molan. Ed10.Jakarta:indeks
- Thangavaloo Ramadas.1989. *Kepuasan kerja di kalangan buruh tidak mahir (kajian kes di Puchong)*. Latihan Ilmiah (Tidak Dite Diterbitkan) Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia.