

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang berkerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memilih tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu. Semakin banyak aspek dan pekerjaan yang sesuai dari setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Banyak pakar menjelaskan pengertian kepuasan kerja. Luthans (2011) memberikan definisi *komperensif* dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap *kognitif*, *afektif*, dan *evaluatif* dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2009). Sedangkan Menurut Osborm, kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama kerja (Suwatni dan Priansa, 2011). Menurut *Robert Hoppecl New Hope Pensylvania*, kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Anoraga, 2006).

Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan

kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan pegawai secara individu berbeda-beda (Kaswan, 2017).

Jewel dan siegall (Fuani, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dari hasil beberapa sifat khusus, diantaranya faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subjektif dari keadaan diri sendiri sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (Wati dan Suprano, 2008).

Menurut Robbins (1996) menyebutkan tentang teori harapan (*Expectancy Theory*). Teori pengharapan berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung kepada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu sendiri. Secara praktis teori pengharapan mengatakan seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia menyukai upaya akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, atau suatu promosi. Oleh karena itu teori pengharapan memfokuskan pada tiga hubungan.

- a. Hubungan upaya – kinerja: Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
- b. Hubungan Kinerja – ganjaran: Derajat sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu kelurgaan yang di ingin kan.
- c. Hubungan ganjaran – tujuan pribadi: Derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan-tujuan atau kebutuhan pribadi seseorang individu dan

daya tarik ganjaran-ganjaran potensial tersebut untuk individu itu.

Teori ini dikembangkan oleh Vroom yang diperluas oleh Porter dan Laurer. Menurut teori ini, motivasi akibat salah satu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan untuk memperoleh yang diinginkan itu tipis, motivasinya akan menjadi rendah (Siagian, 1992).

Sedangkan menurut Wibowo (2017), Teori *Expectancy theory* atau teori harapan berpendapat bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kongnitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya, teori harapan dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan. Vroom mengemukakan ada tiga konsep kunci, yaitu *Expectancy* (harapan), *instrumentality*, dan *valence*.

- a. *Expectancy* (harapan) adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.
- b. *Instrumentality* merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik.
- c. *Valence* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil. *Valence* mencerminkan preferensi pribadi kita. Kebanyakan pekerja mempunyai *Valence* yang positif atas penerimaan tambahan uang atau rekognisi.

Menurut Munandar (2001) menyebutkan ada tiga teori didalam kepuasan kerja yaitu teori Pertentangan (*Discrepsncy Theory*), Model Dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*) dan teori Proses Pertentangan (*Opponent-Process Theory*).

a. Teori Pertentangan (*Discrepsncy Theory*)

Teori Pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari beberapa pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai. Yang pertama adalah pertentangan yang dipersepsi antara apa yang di inginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan yang kedua adalah pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

b. Teori Model dari Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan dengan teori keadilan dari Adam. Menurut model Lawler orang akan merasa puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka. Misalnya dengan rekan kerja, atasan dan gaji. Jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

c. Teori proses bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-pertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari persepsi berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu seimbangan emosional (*Emotional Equilibrium*).

Sehingga dapat disimpulkan dari pengertian diatas, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai yang penting dalam pekerjaannya.

2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Sopiah (2008) ada lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu:

a. Upah atau Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolut* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keraguan, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

c. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbentuknya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Atasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Lock, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Celluci dan De Vries (Fisensia, 2012) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan pengukuran kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Satisfaction Questionnaire* (JSQ) dengan menggunakan lima aspek kepuasan kerja yakni:

- a. Kepuasan terhadap gaji (*Job Satisfaction With Pay*), merupakan hal yang berhubungan dengan gaji yang diberikan organisasi dibandingkan dengan organisasi yang lain, mempertimbangkan gaji/upah dengan tanggung jawab dan tunjangan-tunjangan yang memuaskan dalam pekerjaannya.

- b. Kepuasan terhadap promosi, (*Job Satisfaction With Promotion*), merupakan hal yang berhubungan dasar atau sistem promosi ditempat kerja dalam pekerjaannya dan tingkat kemajuan karir anggota yang bekerja dalam suatu organisasi.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja (*Job Satisfaction With Coworkers*), merupakan hal yang berhubungan dengan dukungan rekan kerja dan kerjasama dari rekan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja.
- d. Kepuasan terhadap supervisi, atasan (*job Satisfaction with supervisors*), merupakan hal yang berhubungan dengan dukungan dari atasan, atasan yang berkompeten dibidangnya, sikap atasan yang mendengarkan pendapat orang lain, dan perlakuan yang tidak adil oleh atasannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*job Satisfaction with work it self*), berkaitan dengan perasaan yang tertarik dengan pekerjaan, rasa senang dengan jumlah beban pekerjaan dan kurangnya prestasi anggota dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

2.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (Marliani, 2015) menyebutkan ada lima faktor yang menyebabkan atau yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi masyarakat, antara lain :

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaannya sendiri.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

- d. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan didalam tempat kerjanya.
- e. Komponen genetik (*Genetic Components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Robbins (1996) menyebutkan ada beberapa faktor yang penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

- a. Kerja yang secara mental menantang : Karyawan cenderung lebih suka menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemauan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Ganjaran yang pantas : Pada karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung: Karyawan akan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung: Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi

yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Menurut Suliso Martoyo (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan
- e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Bekerja dalam islam adalah ibadah. Oleh karena itu kepuasan kerja diidentikkan dengan keihlasan, artiya semua pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan harus didasari dengan niat dan ikhlas semata-mata mencari ridho Allah SWT, seperti firman Allah SWT surah At-Taubah ayat 59:



Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Dalam Islam juga dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu dengan memperlihatkan hak-hak kaum buruh atau petani antara lain pelunasan upah, hak jaminan dan pemeliharaan (Ahmad, 1999)

a. Pelunasan upah/gaji

Pelunasan upah atau gaji adalah kewajiban bagi setiap perusahaan kepada anggota karyawannya, islam melarang meyepeleahkan gaji atau upah. Karena gaji atau upah yang diberikan adalah hak pekerja.

b. Hak jaminan dan pemeliharaan

Selain memperhatikan upah atau gaji, yang perlu diperhatikan dalam perusahaan atau pemerintahan adalah pemeliharaan anggota pekerja, yaitu jaminan kesejahteraan, jaminan kesehatan, dan jaminan keamanan dalam bekerja.

Islam mengajarkan kita bekerja, pekerjaan manusia adalah tugas rasio (akal) dan fisik, jika manusia tidak bekerja maka ia tidak bisa memenuhi kebutuhan tugas hidup. Manusia harus menggunakan akalnya untuk berpikir dan menjadikan pemikiran sebagai pedoman dalam kehidupannya, sehingga tidak dikalahkan dengan hawa nafsu. Pemikiran negatif mengakibatkan kerugian bagi dirinya dengan orang lain. bekerja merupakan tugas hidup manusia dalam hidup, namun kenyataan manusia tidak bersungguh-sungguh mengerjakan, bahkan menjadikan pekerjaan hanya sebagai kegembiraan (Mursi, A.H, 1997).

Islam juga menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu. Rasullulah menganjurkan bekerja dan berpesan agar melakukannya sebaik mungkin. Rasullulah juga bepesan untuk berkelakuan adil dalam menentukan upah kerja dan menempatkan pembayaran. Fondasi utama yang diletakkan Islam dalam mengatur peroleh penghidupan (makanan pokok) Manusia adalah dengan bekerja. seperti yang dijelaskan hadis dibawah ini yang artinya :

"Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik daripada hasil keterampilan tangannya sendiri. Nabi Allah Daud a.s. Makan dari hasil kerja sendiri" (HR. Bukhari).

2.2 Petani Karet

Istilah petani dari banyak kalangan akademis sosial akan memberikan pengertian dan definisi beragam. Seseorang petani mempunyai banyak dimensi, sehingga dikalangan memberi pandangan sesuai dengan ciri-ciri yang dominan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), Petani adalah seseorang yang melakukan usaha dibidang pertanian.

Secara umum pengertian petani adalah seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kegiatan usaha pertanian, baik berupa usaha pertanian dibidang tanaman pangan, *hortikultura*, perkebunan, perternakan, dan perikanan. Moore dalam bukunya *Social Origins of Dictatorship and Democracy and Peasant in the Making of the Modern World* (1966: 243) mencatat tiga karakteristik dari petani, yaitu: *subordinasi legal*, *kekhususan kultural*, dan pemilikan de facto atas tanah.

Wolf sebagaimana dikutip dari Shanin (1985) memberikan istilah untuk petani yang bercirikan: Produk yang secara *eksistensial* terlihat dalam cocok tanam dan membuat keputusan otonom tentang proses bercocok tanam dan membuat bercocok tanam dan berternak didaerah perdesaan, tidak didalam ruangan tertutup, ditengah kota.

Mosher (1987) memberikan batasan bahwa petani adalah manusia yang bekerja sebagai pemelihara tanaman dan hewan untuk mengambil manfaatnya guna menghasilkan pendapatan. Batasan petani menurut Departemen Pertanian Republik Indonesia adalah pelaku utama agrabisnis, baik agrabisnis monokultur maupun polikultur dari komoditas tanaman pangan, *hortikultura*, perternakan, perikanan dan komoditas perkebunan.

Menurut Sajogyo (1999), Ciri-ciri petani adalah sebagai berikut :

- a. Satuan keluarga (Rumah tangga). Petani adalah satuan dasar dalam masyarakat desa yang berdimensi ganda.
- b. Petani hidup atas usaha tani, dengan mengelolah tanah atau lahan.
- c. Pola kebudayaan petani berciri tradisional dan khas

- d. Petani menduduki posisi terendah dalam masyarakat, mereka adalah orang kecil terhadap masyarakat di atas desa.

Secara mendasar petani berhak menikmati kebebasan sipil politik dan kebebasan dari ketakutan dan kekurangan yang hanya dicapai jika terciptanya keadaan yang setiap orang bisa menikmati hak-hak sipil politik, ekonomi, sosial maupun kebudayaan (Saragih, 2001). Hak-hak petani adalah berupa hak atas kehidupan yang layak, hak atas sumberdaya agraria, hak atas kebebasan budidaya tanaman, hak atas modal dan sarana produksi pertanian, hak atas akses informasi dan teknologi pertanian, hak atas perlindungan nilai-nilai budaya tani, hak atas kebebasan berorganisasi (Deklarasi Petani, 2007).

Tanaman karet (*Havea Brasiliensis Muel Arg*) merupakan sumber utama penghasil karet alam dan devisa negara, baik untuk menambah pemasukan dan juga tenaga kerja. Penyadap karet adalah rantai pertama dalam proses produksi karet. Penyadapan dilaksanakan dikebun produksi dengan menyayat atau mengiris kulit batang dengan cara memperoleh getah atau lateks, kulit batang yang disadap adalah modal untuk berproduksi tanaman karet. Banyak getah karet dipelopori dari pengaruh waktu penyadapan dan umur tanaman karet terhadap produksi getah, teknik atau cara penyadapan, serta iklim dan tanah (Ulfa, 2015).

Tanaman karet (*Havea Brasiliensis*) berasal dari Brazil. Tanaman karet merupakan sumber utama bahan karet alam dunia. Tanaman karet mulai dikenal di Indonesia sejak zaman penjajahan Belanda. Awalnya, karet ditanam dikebun Raya Bogor sebagai tanaman baru untuk dikoleksi. Selanjutnya, Karet dikembangkan menjadi tanaman perkebunan dan tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Lahan yang cocok untuk penanaman karet yaitu lahan yang memilih jenis *podsolik* merah kuning (Tim Penulis PS, 2011). Sebagian besar jenis tanah tersebut berada di wilayah Sumatra Selatan, selain jenis tanah, syarat tumbuhnya tanaman karet juga dipengaruhi oleh iklim dan ketinggian.

Tanaman Karet adalah salah satu tanaman komoditas ekspor yang ada di Indonesia. Tanaman ini cukup menjanjikan bagi pendapatan negara karena tanaman ini menjadi incaran

para investor luar negeri. Tanaman karet merupakan bahan dasar untuk barang-barang keperluan masyarakat seperti ban mobil, sepatu, ember dan barang-barang lainnya. Indonesia mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadikan negara penghasil karet alam dunia. Iklim dan lingkungan yang ada di Indonesia sangat mendukung pertumbuhan dan perkembangan tanaman karet. Selain itu, negara Indonesia memiliki tenaga kerja yang relatif banyak untuk mengembangkan perkebunan karet di Indonesia (Kamardi, 2015).

2.3 Kepuasan Kerja Pada Masyarakat Akibat Penurunan Harga

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Definisi berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Terdapat lima model kepuasan kerja akan menjelaskan penyebabnya. Model tersebut adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak/genetik. Kepuasan kerja telah berkorelasi dengan ratusan konsekuensi. (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Hal-hal yang diterima oleh seseorang atau hasil merupakan penghargaan yang diperoleh sebagai penukaran atau masukan. Salah satu dari hasil tersebut adalah gaji. Nilai adil disebuah perusahaan atau organisasi berlaku jika karyawan perusahaan tersebut mendapatkan hasil atau gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Begitu pula berlaku didalam pertanian. Dapat dikatakan adil jika seseorang petani mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan kinerja sebagai petani. Hal ini seperti yang disimpulkan oleh Schuler dan Jacson (Ninuk, 2001) menjelaskan bahwa kompetensi atau gaji yang dianggap tidak adil akan memungkinkan karyawan merasa tidak puas dengan gaji/pendapatan yang diterima. Dalam hal ini dapat dilihat masyarakat yang bekerja sebagai petani karet dan sawit didesa Marga Sakti mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sedikit. Harga yang menurun dialami masyarakat belum lagi ditambah

kurangnya produktifitas, diharuskan petani untuk mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sektor perkebunan pada masyarakat agraris merupakan bagian dari sistem perekonomian pertanian tradisional. Sistem berkebun merupakan bentuk usaha kecil yang dikelola oleh rakyat. Dalam struktur perekonomian tradisional, usaha kebun merupakan usaha tambahan atau pelengkap dari kegiatan pertanian sehingga sistem berkebun merupakan sistem yang pertanian yang tidak pasti modal, karena lahan yang digunakan terbatas dan sistem pemodalannya dari keluarga (Mukmin P, 2014).

Kesulitan dan tekanan akibat penurunan harga yang dialami petani karet alam menyebabkan terbatasnya pilihan hidup. Seluruh fokus perhatian keluarga adalah bagaimana untuk bisa bertahan hidup. Bahan dan interaksi antar anggota keluarga menjadi terbatas. Pengukuran Kesejahteraan keluarga meliputi indikator kualitatif dan kuantitatif. Aspek Kualitatif kesejahteraan bisa dicerminkan oleh serangkaian indikator sosial psikologis seperti ketentraman, kepuasan, kebahagiaan, kebebasan (kebebasan rasa takut, cemas, resah dan gelisah), harapan, dan kepastian. Pada dasarnya indikator tersebut terkait satu sama lain. Masyarakat yang mengandalkan penghasilan dari perkebunan karet mengalami kurangnya terpenuhi kebutuhan hidup, kurangnya motivasi untuk berkerja, kurangnya daya beli masyarakat dan kesejahteraan masyarakat yang berkurang.

2.4 Kerangka Berpikir

