

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya semua orang sangat membutuhkan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Setelah mendapatkan pekerjaan, orang sering merasa bahwa semua kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga mereka menggunakan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan tersebut. Akibatnya mereka tidak punya waktu lagi untuk melakukan hal-hal yang sebelumnya dapat dilakukan seperti berkumpul dengan keluarga, olah raga, rekreasi dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan membuat seseorang kehilangan waktu untuk menikmati hidupnya bahkan ada orang yang menjadi stres karena pekerjaan yang ditekuninya. Kondisi ini banyak dialami oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan sistem kerja reguler seperti masuk kerja jam delapan pagi dan pulang jam empat sore dengan rutinitas pekerjaan yang sudah terjadwal. Oleh karena itu banyak orang yang mulai berpikir untuk bekerja dengan sistem yang berbeda.

Kiyosaki (2002) dalam bukunya yang berjudul *The Cashflow Quadrant* mengatakan bahwa ada empat kuadrant dalam dunia kerja dan keempat kuadrant itu terbagi dalam dua sisi, yaitu sisi kiri dan sisi kanan. Sisi kiri adalah dunia kerja yang mengutamakan keamanan pekerjaan sedangkan sisi kanan adalah dunia kerja yang mengutamakan kebebasan *financial*.

Pada sisi kiri, terdapat kuadrant E dan kuadrant S. Kuadrant E adalah singkatan dari *employee* (pegawai). Mereka yang berada pada kuadrant ini adalah orang-orang yang mendapat uang dengan cara bekerja untuk orang lain atau sebuah perusahaan atau dapat dikatakan mereka bekerja untuk sistem. Contohnya pegawai bank, buruh pabrik, pegawai toko sampai *general manager*. Kenyataan yang sering muncul di sini adalah mereka tidak bisa meminta gaji yang tinggi. Mereka juga tidak dapat meminta cuti seenaknya. Bahkan ada juga yang tidak bisa memilih pekerjaannya. Kuadrant S adalah singkatan dari *self-employee* (pekerja lepas). Mereka yang berada pada kuadrant ini adalah sistem itu sendiri. Mereka mendapat uang dengan bekerja untuk dirinya sendiri, contohnya dokter, tukang cukur, tukang tambal ban, pemilik warung dan sebagainya. Kondisi-kondisi yang sering muncul dalam kuadrant ini adalah seseorang juga bisa jatuh sakit meskipun ia seorang dokter. Bila seorang dokter sakit, maka ia tidak dapat membuka prakteknya. Dengan demikian pendapatanpun tidak ada. Contoh lain, bila seorang tukang cukur sakit, belum tentu anaknya bisa menggantikannya atau bahkan belum tentu si anak mau menggantikannya. Seandainya anak tersebut mau menggantikan orangtuanya, belum tentu hasilnya akan sama.

Pada sisi kanan, terdapat kuadrant B dan kuadrant I. Kuadrant B adalah singkatan dari *business owner* (pemilik usaha). Ada tiga macam bidang di kuadrant B ini, yaitu waralaba, pengusaha dan jaringan. Di bidang waralaba dan pengusaha, mereka memiliki usaha yang menghasilkan uang, mereka mampu menggaji orang-orang E dan S untuk bekerja. Contohnya Mc.Donald, KFC, Liem Soe Liong, Dahlan Iskan, Eka Cipta, Ciputra, dan lain-lain. Sayangnya hanya

beberapa orang saja yang bisa seperti mereka karena membutuhkan modal yang besar, waktu yang lama serta keahlian tertentu untuk bisa jadi seperti mereka sedangkan dalam dunia jaringan, modal yang dibutuhkan tidak sebesar membangun sebuah usaha atau waralaba serta semua orang dapat mengerjakannya. Kuadrant yang terakhir adalah kuadrant I. Kuadrant I adalah singkatan dari *investor* (penanam modal). Mereka mendapatkan uang dari berbagai investasi mereka. Dengan kata lain uang menghasilkan uang yang lebih banyak. Contohnya para pemilik saham, orang-orang yang memiliki banyak rumah untuk disewakan, dan lain-lain.

Sisi kiri dengan kuadrant E dan S memang sisi yang banyak dilirik oleh generasi pendahulu yang berada pada era industrialisasi, tapi belakangan ini saat jaman mulai berubah dari era industrialisasi ke era informasi, perhatian masyarakat mulai beralih ke sisi kanan. Sebelum beralih ke kuadrant I, terlebih dahulu mereka melirik kuadrant B. Salah satu dunia dalam kuadrant B yang dilirik oleh masyarakat ialah dunia bisnis jaringan dimana hanya membutuhkan modal yang relatif kecil untuk bisa bergerak di dalamnya.

Harefa (2000: 36) mengemukakan bahwa “beberapa dasawarsa ini di Indonesia banyak bermunculan bisnis jaringan. Tidak tahu kapan tepatnya bisnis jaringan masuk di Indonesia tapi yang jelas ada sekitar 3900-6500 perusahaan yang bergerak di bisnis jaringan tersebar di seluruh dunia”.

Dari sekian banyak bisnis jaringan itu ternyata masing-masing bisnis jaringan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Di Amerika para pelaku bisnis jaringan sebagian besar adalah wanita (73%) selebihnya (27%)

adalah pria, dimana 10% berpendidikan diatas S-1 (*post-graduate*), 24-39% pernah duduk di bangku kuliah dan berpendidikan S-1, 23% lulusan SMU dan tidak lebih dari 3% tidak tamat SMU. Hal ini amat kontras dengan pelaku bisnis jaringan di Indonesia. Meski tidak ada data yang akurat, diketahui bahwa lebih dari 50% pelaku bisnis jaringan di Indonesia berpendidikan SMU kebawah dan berdasarkan hasil pengamatan peneliti di beberapa bisnis jaringan di Surabaya, ditemukan lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Jumlah laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan ini kemungkinan terjadi karena budaya di Indonesia yang menempatkan laki-laki sebagai kepala keluarga dan dengan demikian berarti laki-laki pula yang bertanggung jawab untuk mencari tambahan penghasilan untuk keluarganya.

Menjalankan bisnis jaringan bukanlah sesuatu hal yang mudah karena pelaku bisnis jaringan akan menghadapi banyak penolakan, harus berhadapan dengan banyak orang yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, disamping menghadapi diri sendiri yang cenderung menuntut hasil yang cepat. Melihat kondisi ini maka dapat diasumsikan bahwa pelaku bisnis jaringan haruslah seorang yang tangguh, tidak gampang menyerah dan seseorang yang mampu mengubah hambatan menjadi pendorong dan bukan sebagai ancaman. Dengan kata lain seorang pelaku bisnis jaringan haruslah memiliki *Adversity Quotient* (AQ) yang tinggi karena AQ adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi dan mengatasi tantangan (Stoltz, 2000: 11). Selain itu bila kita lihat dari sudut gender, maka sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pelaku bisnis jaringan lebih banyak ditemui pada jenis kelamin laki-laki daripada perempuan.

AQ meramalkan banyak hal, antara lain kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas, kegembiraan, kesehatan emosional, kesehatan jasmani, ketekunan, daya tahan, perbaikan sedikit demi sedikit, tingkah laku, umur panjang, respon terhadap perubahan (Stoltz, 2000: 11). Beberapa hal yang diramalkan oleh AQ ini ternyata juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam diri seseorang. Aspek-aspek tersebut adalah motivasi, kesehatan mental, kondisi fisik, produktivitas, tingkah laku serta kreativitas. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh jenis kelamin (Mangkunegara, 2000: 120). Dengan demikian dapat dibuat suatu asumsi AQ dan kepuasan kerja saling berhubungan dan baik dalam AQ maupun kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel jenis kelamin.

Sekalipun dikatakan bahwa sifat-sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pelaku bisnis jaringan yang berhasil terdapat pada laki-laki daripada perempuan namun peneliti meyakini bahwa keberhasilan seseorang menjalankan bisnis jaringan tidak semata-mata karena jenis kelamin, karena baik laki-laki maupun perempuan dapat dengan mudahnya menyerah dalam menjalankan bisnis ini. Ada penelitian yang menyebutkan bahwa lebih dari 60% orang yang bergerak dalam bisnis jaringan berhenti di tahun pertama mereka (Yarnell, 1999: xvi). Penelitian ini didukung dari fakta di lapangan bahwa dari 14 orang *leader* besar yang menjalankan bisnis jaringan Quest International, Ltd di Surabaya, hanya ada 4 orang saja yang bertahan di bisnis ini hingga sekarang. Padahal pengalaman yang mereka alami dalam menjalankan bisnis jaringan ini rata-rata sama. Sebagian dari mereka menyatakan tidak puas dalam bisnis ini, karena itu mereka

memilih untuk berhenti. Fakta ini kembali ingin menyatakan bahwa ada sesuatu dibalik keputusan mereka untuk berhenti maupun untuk melanjutkan bisnis ini. Peneliti menengarai bahwa kemungkinan faktor AQ mempunyai andil.

Asumsi peneliti berdasarkan beberapa teori dan pengalaman peneliti diperkuat dengan hasil dari beberapa penelitian berikut. Menurut Ie Yen dan kawan-kawan (2003: 187) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan prestasi kerja. Penelitian lain, yang dilakukan oleh Tjundjing (2001: 69) juga menyatakan bahwa ada korelasi positif antara EQ dan AQ. Jadi dapat disimpulkan alasan peneliti memilih variabel kepuasan kerja karena peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja seseorang itu yang membuat seseorang tetap bertahan atau berhenti dalam menjalankan bisnis jaringan Quest International, Ltd (QI).

Alasan peneliti memilih Quest International, Ltd sebagai tempat penelitian karena saat ini QI adalah salah satu perusahaan jaringan terbesar di Asia yang dapat menyatukan konsep sistem jaringan dengan *e-commerce*. Hingga saat ini QI telah bergerak di lebih dari 120 negara di dunia. Dengan dasar-dasar tersebut maka peneliti terdorong untuk melihat “Apakah ada korelasi antara kepuasan kerja dengan *Adversity Quotient* (AQ) ditinjau dari jenis kelamin dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?”

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka dibuatlah batasan-batasan dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2000), ada beberapa faktor dalam diri seseorang yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Dalam hal ini hanya akan dilihat dari faktor jenis kelamin.

Ada banyak bisnis jaringan yang beredar di Indonesia ini, dalam hal ini hanya akan diteliti mengenai bisnis jaringan Quest International, Ltd khususnya di Surabaya.

Saat ini sudah banyak orang yang bergabung dalam bisnis jaringan Quest International, Ltd, tetapi dalam penelitian ini hanya akan diteliti orang-orang yang telah mendapatkan satu kali cek.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan batasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Adversity Quotient* (AQ) dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?
2. Apakah ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Adversity Quotient* (AQ) laki-laki dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?

3. Apakah ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Adversity Quotient* (AQ) perempuan dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?
4. Apakah ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?
5. Apakah ada perbedaan yang signifikan *Adversity Quotient* (AQ) ditinjau dari jenis kelamin dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi serta perbedaan antara kepuasan kerja dan *Adversity Quotient* (AQ) pada laki-laki dan perempuan dalam mengikuti bisnis jaringan Quest International, Ltd, sehingga dapat dipakai sebagai pertimbangan dalam menjalankan bisnis jaringan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat.

1.5.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menemukan teori-teori baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan AQ dan kepuasan kerja.

1.5.2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Menjadi sumber informasi bagi tim dan para pelaku bisnis jaringan dalam memotivasi jaringannya. Diharapkan dari hasil penelitian ini para pelaku bisnis jaringan dapat mengetahui hal-hal yang dapat membuat seseorang dapat merasa puas menjalankan bisnis jaringan dan dapat menginformasikan pada tim kerjanya.
- b. Menjadi bahan informasi dan acuan strategi bagi perusahaan jaringan dalam menentukan segmen pasarnya. Dalam penelitian ini juga akan diungkap beberapa hal dari perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan-kebijakan baru yang dapat memuaskan para pelaku bisnis jaringan.
- c. Menjadi bahan pertimbangan untuk diadakannya pelatihan AQ bagi tim kerja, sehingga mampu mengubah segala kesulitan yang timbul menjadi peluang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.