

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan bagi kemajuan suatu perusahaan. Menurut Darsono (dalam Agustin, 2010) Persaingan global yang makin intensif, teknologi yang berkembang pesat, pergeseran demografi, keadaan perekonomian yang fluktuatif, dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan di sekitar organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan.

Perguruan tinggi merupakan institusi penyedia jasa pendidikan yang mempunyai peran sebagai tempat untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dicapai dengan proses belajar mengajar yang tentu banyak melibatkan berbagai unsur antara lain: dosen, mahasiswa, karyawan, orang tua, pemerintah, sarana dan prasarana, serta pihak-pihak lain. Keterlibatan berbagai pihak ini akan menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam menghasilkan sarjana-sarjana yang berkualitas. Persaingan antar perguruan tinggi dalam memberikan jasa pendidikan kepada mahasiswanya dan dalam proses menghasilkan kualitas

lulusan yang tinggi membuat perguruan tinggi tersebut saling membenahi dirinya masing-masing agar dapat memberikan kualitas jasa yang memuaskan bagi mahasiswanya.

Menurut Lubis & Huseini (2007), tanpa adanya keselarasan antara kepribadian dengan nilai-nilai organisasi akan sulit untuk memberikan semangat kerja bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi untuk bekerja lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan, sehingga akan menghambat pelaksanaan program kerja yang ada dan kendala dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya kepuasan kerja akan sulit tercapai. Manusia cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Lubis dkk (2007) menambahkan, organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi pada suatu pola tertentu sehingga setiap anggota dalam organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing – masing, sebagai satu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas – batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Berdasarkan tujuannya organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang tujuannya mencari keuntungan atau berorientasi pada profit dan organisasi sosial yang orientasinya pada pelayanan masyarakat atau organisasi non profit (Richard, 1968).

Universitas Gadjah Mada lahir dari kancah perjuangan revolusi kemerdekaan bangsa Indonesia. Didirikan pada periode awal kemerdekaan, UGM didaulat sebagai Balai Nasional Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan bagi

penyelenggaraan pendidikan tinggi nasional. Berdiri dengan nama “Universitas Negeri Gadjah Mada”, perguruan tinggi ini merupakan gabungan dari beberapa sekolah tinggi yang telah lebih dulu didirikan, di antaranya Balai Perguruan Tinggi Gadjah Mada, Sekolah Tinggi Teknik, dan Akademi Ilmu Politik yang terletak di Yogyakarta, Balai Pendidikan Ahli Hukum di Solo, serta Perguruan Tinggi Kedokteran Bagian Praklinis di Klaten, yang disahkan dengan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1949 tentang Peraturan Penggabungan Perguruan Tinggi menjadi Universitas. Meski Peraturan Pemerintah yang menjadi pijakan berdirinya UGM tertanggal 16 Desember 1949, tanggal 19 Desember menjadi tanggal yang diperingati sebagai hari ulang tahun UGM karena lekat dengan peristiwa bersejarah bagi Bangsa Indonesia.

Nama Gadjah Mada juga memiliki makna tersendiri, mengandung semangat serta teladan Mahapatih Gadjah Mada yang berhasil mempersatukan nusantara. Teladan ini diterjemahkan ke dalam rumusan jati diri UGM sebagai universitas nasional, universitas perjuangan, universitas Pancasila, universitas kerakyatan dan universitas pusat kebudayaan,

Pada awal pendiriannya, UGM memiliki 6 fakultas, yaitu Fakultas Kedokteran, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, Fakultas Sastra dan Filsafat, Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran Hewan. Kegiatan perkuliahan masa itu dilakukan di Sitinggil dan Pagelaran, dengan memanfaatkan ruangan-ruangan kamar dan fasilitas di lingkungan Kraton Yogyakarta.

Baru pada tahun 1951 pembangunan fisik kampus bulaksumur dimulai, dan memasuki decade 1960-an UGM sudah memiliki berbagai fasilitas seperti rumah sakit, pemancar radio, serta sarana lain yang mendukung proses pembelajaran bagi mahasiswa juga untuk melayani kepentingan masyarakat. Kini, UGM memiliki 18 Fakultas, satu Sekolah Pascasarjana, serta satu Sekolah Vokasi dengan puluhan program studi.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi organisasi, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya: datang terlambat absensi (Satria, 2005). Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan (Wibowo, 2014). Selanjutnya, Wibowo menambahkan kepuasan kerja karyawan adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja (Anoraga, 1992). Dalam bukunya, Anoraga (1992) menambahkan apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya

terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Kepuasan kerja merupakan indikator utama untuk kesesuaian karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja, disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*) begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Kurniawan, 2016). Setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Perusahaan mempunyai kewajiban memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan karyawan agar terwujud kepuasan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja (Pangestu dkk, 2017)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Badriyah, 2015). Menurut beberapa peneliti, kepuasan kerja rupanya diyakini akan berpengaruh terhadap keefektifan kinerja perusahaan melalui kegiatan yang dikerjakannya. Penelitian selanjutnya menemukan bahwa keefektifan kinerja organisasi seringkali dipengaruhi oleh adanya peran karyawan yang

melakukan kegiatan lebih (*extra-role performance*) daripada tugas yang dibebankan padanya (*inrole performance*).

Meskipun kepuasan kerja merupakan hal yang penting, namun dalam kenyatannya di Indonesia dan juga di beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat yang maksimal (Johan dalam Nimas, 2012). Hal ini diperkuat dengan Hasil analisa yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Nasional, hingga Mei 2014 menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Febi Rosalino (2013) Organisasi belum dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya terlihat dari tingginya ketidakhadiran dalam kurun tahun 2012, secara tersirat hanya sebesar 43% kehadiran para karyawan. Tingginya ketidakhadiran yang terdiri dari berbagai alasan seperti sakit, cuti sampai dengan tanpa keterangan menunjukkan bahwa belum tercapai kepuasan kerja bagi staf internal organisasi, karena semakin tinggi tingkat ketidakhadiran kerjanya maka semakin rendah kepuasan kerjanya

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Sabtu tanggal 12 Oktober 2020 dengan 4 orang karyawan dengan menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector, diperoleh hasil berikut : dua orang karyawan mengatakan bahwa gaji yang diterima beberapa bulan terakhir mengalami keterlambatan, ada karyawan yang merasa tunjangan tambahan tidak ada, bahkan uang makanpun tidak ada. Salah seorang karyawan mengatakan bahwa promosi yang dilakukan tidak berpengaruh, maksudnya bahwa semakin lama karyawan itu bekerja tidak selalu memiliki peluang untuk berpromosi. Karyawan tersebut juga menyebutkan bahwa, ia merasa bahwa tunjangan tambahan yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Saat ditanya mengenai penghargaan yang didapat, karyawan menyebutkan bahwa tidak mendapatkan penghargaan yang layak, sama seperti pengabdianya selama ini. Prosedur dan peraturan kerja menurut beliau merasa sulit untuk mengikuti system yang baru karena pengaruh umur yang susah tidak muda lagi. Walaupun, sebelum system diubah mereka mendapat training terlebih dahulu namun karena keterbatasan melalui media elektronik, karyawan merasa sulit untuk memahaminya. Dengan demikian, disimpulkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Maka dari itu peneliti memilih kepuasan kerja sebagai permasalahan. Spector (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana individu menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja adalah bagaimana individu tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cara

seseorang dalam menilai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaan yang terdiri dari gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan di luar gaji, penghargaan dari perusahaan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector,2013). Adapun aspek – aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi (Spector, 2013)

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Greenberg dan Baron (2000) yang berhubungan dengan organisasi : a) situasi dan kondisi, b) sistem imbalan, c) penyelian dan komunikasi, d) pekerjaan, e) keamanan kerja (*job insecurity*), f) kebijaksanaan perusahaan, g) aspek sosial dari pekerjaan, h) kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.

Berdasarkan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Greenberg dkk (2000) peneliti memilih keamanan kerja (*Job Insecurity*). Pemilihan keamanan kerja didasari oleh seorang karyawan yang kesehariannya bekerja di suatu organisasi akan selalu berhubungan dengan lingkungan pekerjaan di sekitarnya. Menurut Robbins (2015), para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap keamanan mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Job insecurity adalah karyawan yang merasakan sejumlah ancaman terhadap tempatnya bekerja yang dapat berupa kompensasi, jabatan, peraturan,

tempat kerja, dan lain sebagainya (Rowntree, 2005) Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Rowntree (2005) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek *job insecurity* yaitu pertama ketakutan akan kehilangan pekerjaan merupakan rasa ketakutan, cemas, dan khawatir mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Aspek kedua, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat adalah seseorang yang takut kehilangan status sosial merasa terancam terhadap pandangan orang lain yang dapat membicarakannya. Aspek ketiga, rasa tidak berdaya adalah karyawan yang terancam mudah marah dan tidak bergairah menjalani aktivitas kerja dan menunjukkan ketidakmampuan dalam menangani serta mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu permasalahan penelitian, “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan?”

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah jika penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan, maka dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan atau mengerjakan tugasnya untuk meningkatkan kepuasan kerja.