

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak pabrik yang berdiri baik di kota besar maupun di kota kecil. Pabrik merupakan penopang utama perkembangan industri di sebuah negara. Perkembangan pabrik di sebuah negara juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara tersebut. Perkembangan ini dapat dilihat baik dari aspek kualitas produk yang dihasilkan maupun kinerja industri pabrik secara keseluruhan. Banyaknya pabrik yang saling berkompetensi semakin meningkatkan daya saingnya dengan pabrik yang lebih maju (Hartono dan Santoso, 2013).

Hartono dan Santoso (2013) Industri sangat erat kaitannya dengan persaingan. Karena tidak mungkin suatu industri hanya berdiri sendiri tanpa adanya hubungan dengan industri lain. Suatu industri memproduksi suatu produk tentunya juga menggunakan bahan yang diperoleh dari industri lain. Untuk itu, satu industri dengan industri lain selalu berhubungan dan tidak jarang melakukan persaingan demi kemajuan industri pabrik.

Mengimbangi perusahaan industri yang semakin pesat dan peran karyawan sebagai sumber daya manusia dalam menghasilkan barang yang berkualitas tinggi maka dibutuhkan karyawan bagian produksi yang banyak dan berkualitas dalam menjalankan tujuan perusahaan industri (Sucipto, 2014).

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan

apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda ini disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Demi terwujudnya harapan yang diinginkan maka perusahaan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki (Paramita Wijayanto, 2012).

Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi maka perusahaan industri tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki (Paramita Wijayanto, 2012). Sumber daya manusia memainkan peranan paling vital dalam pembangunan ekonomi. Banyaknya negara industri lama maupun negara industri baru memusatkan perhatiannya pada investasi sumber daya manusia karena terbukti bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang signifikan. Bangsa dengan tingkat pembangunan yang maju sangat berkaitan dengan tingkat investasi sumber daya manusianya, sedangkan pada negara-negara berkembang keadaan sumber daya manusianya masih terbelakang. Penting untuk negara berkembang yaitu bagaimana dapat menstimulasi pertumbuhan sumber daya manusia dengan baik dari segi keterampilan maupun budaya kerjanya (Rachbini, 2001).

Perusahaan dalam menjalankan tujuannya seperti menciptakan efisiensi dan efektivitas dengan cara menggunakan jasa tenaga kerja karyawan *outsourcing*, dengan menerapkan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut. Keberadaan karyawan *outsourcing* merupakan suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan benar-benar siap untuk memiliki

karyawan berstatus tetap dengan segala dampak atau konsekuensinya (Dewanto, 2011).

Karyawan kontrak sendiri adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Dampak psikis dari ketentuan yang menyatakan masa kerja karyawan kontrak tergantung pada prestasi kerjanya adalah karyawan kontrak menjadi mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (Utama dkk, 2015).

Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 1 sampai 4 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu mengenai pekerjaan dan karyawan yang bersifat kontrak atau sementara. Di dalam ayat tersebut dikemukakan bahwa pekerjaan yang bersifat sementara adalah pekerjaan yang sekali selesai, pengerjaannya paling lama 3 tahun, pekerjaan musiman, dan pekerjaan untuk memperkenalkan produk baru. Dan ayat selanjutnya dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan

hubungan kerja yang bersifat tetap (UU Ketenagakerjaan, 2003). Pada PT. X juga terdapat karyawan tetap dan karyawan kontrak. karyawan tetap pada PT. X adalah karyawan yang sudah bekerja sebelum keluarnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang bersifat kontrak yaitu sebelum tahun 2003, sedangkan karyawan kontraknya yaitu karyawan yang bekerja dari tahun 2003 dan seterusnya

Status karyawan kontrak (*outsourcing*) yang berbeda dengan karyawan tetap serta jaminan lainnya yang tidak dimiliki oleh karyawan kontrak menjadikan alasan karyawan merasa tidakpuas dengan pekerjaannya (Mahaputra dkk, 2013). Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Mahaputra (2013) bahwa di PT. X juga terdapat perbedaan perlakuan untuk karyawan tetap dan kontrak yaitu mengenai jaminan dan upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan akan menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap pekerjaannya (Puspahapsari, 2007).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hasil dari pekerjaan yang dikerjakan secara maksimal maka akan meningkat secara optimal (Ifah Latifah, 2008).

Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statification*)

karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan perkerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Dari sisi perusahaan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang senang dan mencintai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi yaitu dari sisi karyawan dan sisi perusahaan. Di samping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaan tertentu sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan sehingga dapat bekerja secara lebih produktif.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006) dimensi dalam kepuasan kerja yaitu meliputi 1) Pekerjaan itu sendiri (*work It self*) yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. 2) Atasan (*supervision*) yaitu atasan yang baik berarti mau

menghargai pekerjaan bawahannya. 3) Teman sekerja (*workers*) berhubungan dengan hubungan antar karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. 4) Promosi (*promotion*) berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. 5) Gaji atau upah (*pay*) yaitu merupakan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Accenture sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru pada 8 maret 2013. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia di dunia. Hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya ditempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta kesediaan jenjang karir. Separuh dari total responden mengeluhkan hal yang sama, yaitu keseimbangan waktu antara bekerja dan menikmati waktu bersama keluarga (Medan Bisnis, 2014).

Ribuan buruh yang tergabung dalam Konferensi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dari jabodetabek akan berunjuk rasa di beberapa titik di Jakarta pada kamis, 29 september 2016. Para buruh akan menyampingkan aspirasinya di depan gedung Mahkamah Konstitusi, Balai Kota DKI Jakarta, Mahkamah Agung, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Istana Negara (www.tempo.com).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan lima karyawan produksi PT. X pada tanggal 25 dan 26 oktober 2016 mengaku bahwa narasumber bekerja sebagai karyawan kontrak, di mana melaksanakan pekerjaan dituntut untuk menyelesaikan target produksi. Dari kelima narasumber tiga diantaranya bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian sisanya mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak semaksimal apa yang diharapkan perusahaan. Kelima karyawan ini memiliki kontrak dengan masa waktu yang berbeda-beda, mereka tidak mengetahui kapan perusahaan akan memutus kontrak atau memperpanjang kontrak kerja. Terkait hal ini perusahaan akan melihat kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kinerja baik maka perusahaan akan mempertimbangkan perpanjangan kontrak jika tidak perusahaan akan mempertimbangkan terkait pemutusan kontrak kerja.

Narasumber menganggap pekerjaan yang dilakukan beresiko terhadap kesehatan maupun keselamatannya. Empat dari narasumber mengaku merasa terancam akan keselamatan dalam pekerjaannya, belum lagi perusahaan menuntut pekerjaan narasumber harus memenuhi target perusahaan, jika tidak sesuai dengan target perusahaan narasumber bisa diputus kontraknya oleh perusahaan. Akibatnya muncul kecemasan akan kehilangan pekerjaan pada narasumber. Sedangkan sisanya mengaku tidak memperdulikan keselamatan dalam bekerja dengan alasan tuntutan ekonomi. Tiga dari narasumber menyatakan mereka memiliki interaksi dengan atasan yang cukup baik dan sisanya mengaku kurang dekat dengan atasan. Atasan dari narasumber bermacam-macam ada yang ramah, tegas, berwibawa, berwatak keras ataupun yang bergaya otoriter. Terkait teman

kerja atau rekan kerja kelima narasumber memiliki hubungan yang cukup baik antar karyawan lain, mengingat pekerjaan yang dilakukan dalam produksi saling mengikat satu sama lain. Dari kelima narasumber mengaku jika kinerja mereka berdampak baik terhadap produksi perusahaan mereka di janjikan kenaikan jabatan menjadi karyawan tetap. Tiga dari lima narasumber mengaku kurang puas terhadap upah yang diberikan perusahaan menurut pengakuan narasumber gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan di bidang produksi. Dua diantaranya merasa cukup puas dengan gaji yang mereka dapatkan.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi masalah dalam perusahaan. Hal ini di dukung oleh hasil wawancara di mana beberapa dimensi kepuasan kerja pada karyawan belum terpenuhi. Terdapat karyawan yang masih merasa belum puas terkait pekerjaan itu sendiri, upah, maupun keselamatan kerja yang nantinya akan berdampak pada kekhawatiran terhadap hasil produksi sehingga memunculkan ancaman kehilangan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penunjang dalam kegiatan di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tujuan suatu perusahaan sulit tercapai. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, hal-hal yang tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja akan membuat ketidakpuasan, ketidakpuasan kerja itu sendiri berarti keadaan emosional yang tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Windati, 2013).

Arti penting terhadap kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena hal ini menyangkut sikap dan pengertian kepuasan kerja mencakup beberapa hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Menurut Viethzal Rivai (2004) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kelayakatan karyawan terhadap perusahaan. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Gilmer (dalam Moch. As'ad 2004) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 1) Kesempatan untuk maju, 2) Keamanan kerja, 3) Gaji, 4) Manajemen kerja, 5) Kondisi kerja, 6) Pengawasan 7) Faktor intrinsik 8) Komunikasi, 9) Aspek sosial dalam pekerjaan, dan 10) Fasilitas.

Pada penelitian ini peneliti memilih faktor keamanan kerja yang memfokuskan penelitian pada ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Keamanan kerja (*job security*) didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Borg dan Elizur, dalam Setiawan dan Hardianto, 2004). Ketidakamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian

terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* atau *reorganisasi* dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi (Widodo, 2010).

Menurut Rowntree (dalam Hanafiah, 2014) ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai 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.

Adkins (dalam Setiawan Putra, 2016) menyatakan beberapa dimensi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yaitu: 1) Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. 2) Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. 3) Ketidakberdayaan.

Perbedaan yang ada pada karyawan kontrak dari segi status kerja maupun gaji atau jaminan yang didapatkan, menjadikan karyawan merasa tidak nyaman hal ini berpengaruh pada pekerjaan yang dikerjakan. Pekerjaan yang dikerjakan tidak akan maksimal apabila ketidakamanan yang ada pada karyawan tinggi. Selain itu juga muncul perilaku negatif pada pekerjaannya seperti malas masuk kerja dan tidak disiplin dalam bekerja.

Karyawan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dari perusahaan karena dianggap sulit ini merupakan ancaman terhadap

aspek-aspek pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan karena ketidakmampuannya selain itu, karyawan tidak disiplin dalam bekerja serta seringnya membolos kerja maka kesempatan kecil bagi karyawan memperoleh peningkatan jenjang karir di mana hal ini akan berdampak pada ancaman kehilangan pekerjaan bagi karyawan dalam bentuk PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh perusahaan. Tidak mampu mengikuti standar yang ditetapkan oleh perusahaan seperti tidak mampu mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam bekerja, tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, maupun dengan bertambahnya usia mengurangi kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang berat ini merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa tidak berdaya akan kesulitan-kesulitan yang dihadapi, hal ini menjadikan karyawan tidak puas dalam pekerjaannya.

Didukung oleh Sverke, Hellgren dan Naswall (dalam Mahaputra dkk, 2013) bahwa perbedaan status karyawan dapat menyebabkan munculnya perasaan terancam terhadap keberlangsungan pekerjaan karyawan atau dapat disebut ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Beberapa ahli berargumen bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang didefinisikan sebagai evaluasi karyawan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dengan perilaku tidak disiplin, malas bekerja, membolos, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal (Jex & Britt dalam Mahaputra dkk, 2013). Menurut Green (dalam Hanafiah, 2014) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi.

Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal (dalam Mahaputra dkk, 2013) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek ketidakamanan kerja (*job insecurity*) akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antar pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) suatu perusahaan industri mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang kepuasan kerja pada karyawan ditinjau dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang ditunjukkan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X ?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya khususnya bagi psikologi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja.

B. Manfaat Praktis

Bagi organisasi atau perusahaan diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan kondisi yang telah ada. Perlu ditingkatkan pada dimensi keamanan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

