

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan khususnya sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting.

Teknologi adalah jaminan mutu produk, modal adalah jaminan untuk mengembangkan usaha, namun dari ketiganya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusia sangat terkait dengan kemampuan untuk menguasai teknologi, mengakses permodalan, merebut, serta mengelola peluang, dan pada akhirnya menciptakan produk yang mempunyai nilai tambah, produk yang kompetitif di pasar global.

Pada umumnya sumber daya manusia yang ada di Indonesia sudah memenuhi tuntutan yang ada dalam era globalisasi ini. Namun, pada kenyataannya dari segi kualitas belum seperti yang diharapkan. Sehingga mengakibatkan terjadinya perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Selain itu, dengan tujuan untuk mengurangi biaya, banyak perusahaan di negara industri melakukan pemberhentian pekerja secara merata dan mengurangi jumlah pekerja untuk penggunaan secara efektif.

Bagi para pekerja, perubahan-perubahan seperti itu dapat mengakibatkan perasaan cemas, stress, dan tidak aman dalam memikirkan kelanjutan pekerjaan mereka. Walaupun banyak pekerja yang tidak terlalu khawatir terhadap kehilangan pekerjaan, namun mereka sangat khawatir terhadap menurunnya prestasi kerjanya. Seperti, status dalam organisasi dan kesempatan mereka untuk promosi.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya. Namun, seringkali perusahaan mengalami kesulitan dalam mengorganisir para karyawannya. Hal ini berkaitan dengan mengupayakan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Jika semua karyawan dapat bekerja dengan baik, maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah *human relation*, motivasi kerja, pemberian kompensasi, pelatihan karyawan, kepuasan kerja karyawan, percaya diri, dan tingkat ketidakamanan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor-faktor tersebut.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *human relation* (hubungan antar manusia) yang baik sangat diperlukan oleh karyawan. Hal ini disebabkan *human relation* merupakan inti dari setiap pergerakan di dalam perusahaan. *Human relation* yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan orang yang dipimpinya, maupun antar sesama karyawan merupakan kondisi yang mendukung untuk terciptanya suatu *teamwork* yang solid dan

suasana kerja yang menyenangkan serta penuh rasa kekeluargaan. Suasana kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja.

Tetapi banyak diantara karyawan yang tidak mampu menjalin *human relation* antara sesama karyawan dan pimpinan. Perusahaan pun kerap kali tidak mendukung terjalin *human relation* yang baik. Pimpinan hanya berorientasi pada interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan. Buruknya interaksi akan menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal, sehingga dapat menurunkan prestasi kerja.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan berkaitan dengan kebutuhan untuk berhasil dan unggul dalam situasi persaingan. Apabila motivasi karyawan tinggi maka dengan sendirinya karyawan akan berusaha untuk mengerjakan semua tugas yang telah dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan yang bersangkutan. Lingkungan perusahaan juga memiliki peran yang besar terhadap motivasi kerja para karyawannya. Seringkali perusahaan kurang memotivasi karyawan, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari ada saatnya karyawan merasa jenuh. Hal ini akan berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi kerja mengalami penurunan maka karyawan tidak bisa bersikap kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menurunkan prestasi kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan agar selalu berprestasi adalah dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. pemberian kompensasi dapat diberikan dalam beragam bentuk, diantaranya berupa bonus, tunjangan, penghargaan dan hadiah. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Tetapi pada kenyataannya, saat ini perusahaan masih kurang menyadari pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan. Setiap perusahaan berorientasi pada laba dan keuntungan maka bila pemberian kompensasi dilakukan hal tersebut dapat mengurangi besarnya keuntungan yang seharusnya diterima oleh perusahaan. Apabila pemberian kompensasi terhadap karyawan kurang memadai maka karyawan akan merasa bahwa pengorbanannya tidak dibayar setimpal sehingga karyawan akan melalaikan pekerjaannya dan mengakibatkan prestasi kerja menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi, kemampuan serta keterampilan yang baik sudah pasti akan dapat memberikan kontribusi terbaiknya serta menyerahkan segala kemampuan dan keahlian yang dimilikinya bagi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan yang terlatih selalu dapat bekerja dengan baik sehingga tingkat prestasi karyawan akan tinggi.

Akan tetapi tidak selamanya perusahaan memperhatikan pentingnya program pelatihan yang memadai guna meningkatkan kompetensi karyawannya. Sering kali perusahaan kurang berinisiatif dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Dan apabila hal ini terjadi maka potensi karyawan tidak dapat berkembang, dengan demikian prestasi kerja karyawan pun akan menurun.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi tingkat prestasi kerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Banyak perusahaan yang tidak menganggap penting kepuasan kerja karyawannya karena perusahaan beranggapan bahwa dengan memberikan gaji atau upah sesuai dengan ketentuan maka tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dalam memberikan kepuasan kerja telah terpenuhi. Rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan rasa jenuh pada diri karyawan terhadap pekerjaannya. Kejenuhan tersebut disebabkan oleh jenis pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan tidak memberikan dampak pada perkembangan diri karyawan. Tingkat kejenuhan karyawan yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya tersebut dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan prestasi kerja.

Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan akan sangat berbeda-beda. Ada karyawan yang dengan menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diperintahkan oleh pimpinannya telah mendapatkan kepuasan di dalam dirinya. Tetapi, ada karyawan yang membutuhkan tantangan di dalam

pekerjaannya dimana ia selalu mengharapkan sebuah tugas yang dapat mendorongnya untuk dapat mengembangkan kemampuan diri sehingga karyawan tersebut selalu bersemangat dalam menjalani kegiatannya di kantor. Dengan demikian, kepuasan kerja akan meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan.

Percaya diri (*self confidence*) merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan. Kepercayaan diri sangat diperlukan untuk kelancaran dan keberhasilan suatu pekerjaan. Tingginya rasa percaya diri yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan sebuah keyakinan yang kuat bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, walaupun serumit apapun pekerjaan yang dihadapainya. Para karyawan juga tidak akan mudah untuk menyerah jika menghadapi kesulitan di dalam pekerjaannya karena merasa yakin dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Namun terkadang perusahaan mengalami kesulitan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawannya, terutama ketika karyawan tersebut dihadapkan pada tantangan yang sedang dialami oleh perusahaan. Seringkali karyawan merasa tidak sanggup menghadapi permasalahan tersebut dan merasa kemampuannya tidak mencukupi, sehingga membuat pekerjaan mereka tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Pikiran mereka dipenuhi oleh ketidakmampuan, kesulitan dan kegagalan. Pada akhirnya hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). ketidakamanan pada saat bekerja akan menyebabkan karyawan merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Keamanan pekerjaan akan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Merasa aman akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan prestasinya.

PT. Nakia Dwipradita adalah salah satu perusahaan yang bergerak jasa, yaitu Jasa Pengujian Kendaraan Bermotor untuk Wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Utara. Tujuan peneliti melakukan penelitian di PT. Nakia Dwipradita untuk mengetahui apakah terdapat hubungannya antara ketidakamanan kerja yang dialami karyawan dengan hasil dari prestasi kerja mereka. Hal tersebut disebabkan karena PT. Nakia Dwipradita bekerjasama dengan Dinas Perhubungan DKI Jakarta, sehingga karyawan terkadang merasa cemas akan ancaman yang mungkin saja terjadi yaitu pemutusan kerjasama antara kedua belah pihak.

Hal tersebut akan mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan agar PT. Nakia Dwipradita dapat mengurangi ketidakamanan kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) dengan Prestasi kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang mempengaruhi Prestasi Kerja sebagai berikut:

1. Kurang terjalin *human relation* yang baik
2. Motivasi kerja karyawan yang rendah
3. Pemberian kompensasi yang kurang sesuai
4. Pelatihan karyawan yang kurang memadai
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
6. Kurangnya percaya diri karyawan
7. Tingkat *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) yang tinggi sehingga menyebabkan prestasi kerja menurun

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang begitu kompleks, maka tidak memungkinkan bagi Peneliti untuk membahas semua masalah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka penelitian ini dibatasi pada masalah “Hubungan antara *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) dengan Prestasi Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah Terdapat

Hubungan antara *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) dengan Prestasi Kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk lebih menambah wawasan dan pengetahuan tentang materi yang diteliti, serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian tentang *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) dan Prestasi Kerja selanjutnya.

2. Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan bagi civitas akademika pada umumnya serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat menambah pengetahuan tentang hubungan antara *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

3. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja sebagai Sumber Daya yang potensial terutama yang berhubungan dengan *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja).

4. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan tambahan dan pelengkap dari referensi perbendaharaan kepustakaan.

5. Masyarakat

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan acuan bagi masyarakat atau semua pihak yang membutuhkan informasi dalam penelitian ilmiah yang sejenis di masa yang akan datang.