

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ekonomi mendorong terjadinya banyak persaingan antar perusahaan maupun antar negara. Persaingan dapat dimenangkan bila perusahaan memiliki perencanaan yang baik. Salah satu perencanaan yang sangat diperlukan dalam bidang sumber daya manusia. Perencanaan dalam bidang sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan asas *the right man on the right place* dapat menjadikan kelangsungan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan kompetensi dibidangnya diharapkan perusahaan dapat menghadapi berbagai macam perubahan-perubahan dan persaingan yang terjadi.

Namun dalam perusahaan, ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena perusahaan kurang memenuhi kebutuhan akan hak-hak karyawannya. Sehingga dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari

pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas bagi karyawan.

Kebutuhan karyawan sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Semakin luas pandangan karyawan, semakin ia merasa bahwa masih banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi. Bahkan karyawan akan cenderung untuk mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, yang artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Hal ini menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan akan hak-hak karyawannya. Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan hak-hak setiap karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkannya maka ia akan bertahan diperusahaan dan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: motivasi kerja, komitmen organisasi, stres kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja dapat tercapai. Namun demikian, masih banyak karyawan yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugas, misalnya karyawan yang malas dalam

mengerjakan tugas sehingga tugasnya terbengkalai. Akibatnya pelaksanaan tugas terganggu dan akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja, maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya motivasi kerja yang baik pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan harus memiliki komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan sehingga karyawan akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan. Apabila komitmen yang telah dibuat sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka karyawan akan memposisikan dirinya pada perusahaan dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan perusahaan menjadi prioritas utama. Selain itu, komitmen mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan terikat dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan menjadi kewajibannya dan akan dilakukan

dengan sungguh-sungguh maka hasilnya akan maksimal. Komitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang pasti diberikan karyawan bila ia merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Namun jika melihat keadaan sekarang ini banyak karyawan yang kurang berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka melakukan pekerjaannya semata hanya untuk mendapatkan uang, sehingga hasil dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan tidak tercapai dan karyawan sulit mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Selanjutnya faktor stres kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Sebagai makhluk sosial karyawan tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Salah satunya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Sumber stres karyawan berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pemimpin yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan ataupun adanya target pekerjaan yang harus cepat terselesaikan dengan baik dapat menyebabkan kondisi ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan secara psikologis maupun

fisik pada diri karyawan. Karyawan akan selalu merasa tertekan, tegang, mudah marah dan sulit untuk berkonsentrasi. Bahkan dampaknya secara fisik, karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi, gangguan pencernaan dan lainnya. Hal ini selain akan menghambat pekerjaan karyawan juga akan menurunkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa tidak puas dengan hasil dari pekerjaannya yang dikerjakan tidak sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.

Faktor berikutnya lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, misalnya menyangkut kebersihan, ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan tidak terlepas dari perhatian perusahaan terutama perhatian pemimpin kepada karyawannya. Apabila perusahaan kurang memperhatikan masalah lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk bagi karyawan. Hal ini akan membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena adanya lingkungan kerja yang tidak sehat seperti adanya persaingan yang terjadi pada karyawan, tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, akan mengganggu kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan karyawan terganggu dan merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan. Jika kondisi ini dibiarkan secara terus-menerus, lambat laun akan berdampak bagi karyawan yang akan menyebabkan kepuasan kerja para karyawan akan menurun. Kepuasan kerja

karyawan menurun juga disebabkan karena adanya harapan dan keinginan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan dari hasil pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan pun sulit tercapai. Hal tersebut merupakan dampak negatif dari lingkungan kerja.

Sedangkan dampak positif dari lingkungan kerja yaitu adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan pribadi dan memudahkan karyawan berkonsentrasi dalam bekerja. Sehingga dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang diembannya karyawan dapat menyelesaikan dengan baik dan hasilnya pun akan maksimal. Maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang meningkat kepuasan kerja karyawan adalah semangat kerja. Perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berawal dari semangat untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan merupakan alasan utama yang membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Di dalam perusahaan, karyawan bersemangat untuk bekerja dengan baik selain untuk mencapai tujuan organisasi, juga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Motif yang ada pada karyawan berbeda-beda satu dengan yang lainnya, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan.

Sikap dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seperti adanya sikap yang kurang baik yang ditunjukkan oleh perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya, hubungan

sesama karyawan dan suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu perusahaan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan dampak karyawan menjadi malas, tidak disiplin dan cenderung melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Karena karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan mengalami penurunan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkannya maka ia akan bertahan di perusahaan dan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Faktor terpenting yang dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Dalam melakukan pekerjaannya karyawan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak terancam dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Kebutuhan akan rasa aman dan bebas dari perasaan yang terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari setiap karyawan. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada karyawan ini akan mengakibatkan pola pikir karyawan menjadi terganggu, karena karyawan tidak dapat berfikir tenang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan demikian, target dari hasil pekerjaan yang dihasilkan akan menurun dan akan berujung pada rasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Karyawan juga merasa tidak aman karena ketidakpastian terhadap status kepegawaiannya yang semakin tidak dapat diramalkan secara pasti oleh perusahaan. Akibatnya para karyawan semakin merasakan ketidakamanan kerja padahal ketidakamanan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa masa depannya diperusahaan tidak terjamin cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Akan tetapi, perusahaan tidak banyak yang memperhatikan permasalahan ini. Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu dianggap penting untuk segera diselesaikan.

PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri produksi kabel baik kabel listrik maupun kabel telekomunikasi serta aksesoris kabel untuk semua jenis aplikasinya. Selain itu, PT. Kabelindo Murni Tbk termasuk produsen kabel yang termuka di Indonesia yang memiliki jaringan yang luas. PT Kabelindo Murni Tbk sebagai perusahaan besar menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan demi kelangsungan tujuan dari perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa khawatir apabila tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang timbul ketika karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan harapannya, kemudian adanya beban pekerjaan yang berlebihan dan kebutuhan akan hak-hak karyawan tidak terpenuhi dengan baik. Selain itu, adanya rasa tidak aman (*Job Insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan akan masa depan pekerjaannya diperusahaan yang memiliki ketidakpastian pekerjaan menjadi masalah yang timbul pada karyawan. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh apakah terdapat hubungan antara

ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
2. Adanya komitmen organisasi yang rendah pada karyawan.
3. Tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
5. Adanya semangat kerja yang kurang pada karyawan.
6. Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka penelitian membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

3. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi tentang adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kepuasan kerja.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.