

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat. Dalam persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya masing-masing agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan saat ini. Agar perusahaan menunjukkan produktivitas yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sebagai salah satu faktor penting yang dapat menggerakkan dan mengembangkan perusahaan.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Selanjutnya perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.

Salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah karyawan. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset utama dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan fungsi dari karyawan tersebut sebagai pelaksana dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa karyawan, kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan seperti yang telah direncanakan. Oleh karena itu, karyawan perlu dibina secara baik oleh organisasi agar mereka

dapat mengembangkan potensi dan keahlian yang dimiliki demi kemajuan perusahaan.

Pengembangan potensi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah melalui pembinaan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih kreatif dengan hasil yang maksimal. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan antara lain: fasilitas kerja, kondisi dan lingkungan kerja, pelatihan, komitmen, dan ketidakamanan pekerjaan.

Fasilitas kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Peran fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas karyawan karena fasilitas kerja merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Namun yang terjadi di tempat penelitian adalah perusahaan masih kurang memperhatikan fasilitas kerja. Misalnya, masih ada beberapa ruangan yang tidak memiliki pendingin ruangan yang baik. Hal ini akan membuat lingkungan fisik di tempat kerja menjadi tidak nyaman karena ruangan yang agak pengap dengan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Kondisi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi harapan setiap karyawan. Kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup suasana yang nyaman di tempat kerja yang mendukung dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Bila kondisi kerja menyenangkan, tidak membosankan dan sesuai dengan harapan karyawan terhadap hal itu akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tersebut. Begitupun dengan lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta penuh rasa kekeluargaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Karyawan yang merasa senang hati dan mempunyai motivasi dalam bekerja akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas perusahaan. Namun, yang terjadi di tempat penelitian adalah ada beberapa kondisi kerja yang tidak membuat karyawan merasa nyaman, Khususnya bagi karyawan baru. Dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi yang dimiliki tiap karyawan sehingga terkadang komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik sehingga membuat kondisi kerja yang agak kaku dan membuat karyawan tersebut tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Program pelatihan atau *training* diadakan karena bermanfaat bagi tenaga kerja secara individual, karena memungkinkan mereka memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan juga mengurangi jumlah waktu belajar yang kurang efektif bila tenaga kerja tersebut belajar sendiri untuk suatu pekerjaan tertentu, disamping itu pelatihan dapat membentuk sikap positif tenaga kerja yang

bermanfaat bagi perusahaan. Namun, sayangnya ditempat penelitian perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya khususnya bagi tenaga kerja kontrak sehingga waktu yang diperlukan untuk adaptasi pekerjaan mereka lebih lama dan hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berbagai cara bisa ditempuh untuk memperoleh kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Untuk meraihnya manajemen perlu mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya karena komitmen karyawan pada organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan cenderung senang membantu, bersemangat, dapat bekerjasama serta dapat diandalkan. Namun yang terjadi di tempat penelitian adalah ada beberapa karyawan yang memiliki usaha pribadi di luar perusahaan sehingga ia harus membagi waktu dan pikirannya menjadi dua. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan tidak bisa fokus pada pekerjaannya di perusahaan dan akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Sehingga pada akhirnya mereka memutuskan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Selain itu, ketidakamanan pekerjaan juga mempengaruhi motivasi kerja. Ketidakamanan pekerjaan merupakan perasaan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan yang diakibatkan tidak pastinya nasib pekerjaannya dimasa yang akan datang. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar.

Kondisi kerja yang *insecure* akan muncul apabila dirasakan pekerjaannya terancam dan mengalami ketidakberdayaan untuk melakukan sesuatu hal. Apabila terjadi kondisi demikian maka akan muncul pendapat bahwa pekerjaannya tidak memberikan kepastian terhadap dirinya.

Adapun berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian personalia dan beberapa karyawan, masalah ketidakamanan pekerjaan yang terjadi di tempat penelitian kekhawatiran karyawan atas adanya pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Setiap karyawan memiliki harapan dapat bekerja dengan tenang tanpa mengkhawatirkan akan adanya pemutusan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perasaan tenang tersebut akan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan hal ini akan membuat ia terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun, peneliti menemukan bahwa seiring terjadinya kemerosotan ekonomi perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa karyawan. Memang tidak dalam jumlah yang besar, namun berdasarkan informasi yang peneliti

dapatkan di bulan November, Desember telah terjadi 6 pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini sedikit banyak menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perusahaan Nur Aliyah Baja merupakan unit bisnis yang bergerak dibidang trading besi dan baja dan alat-alat teknik. Perusahaan memiliki pengalaman yang mumpuni lebih dari 5 tahun, serta memiliki *link* dan akses bisnis yang cukup luas. Perusahaan ini menyediakan dan memasok bahan material ke seluruh Nusantara.. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba mengadakan penelitian tentang hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja yang belum memadai
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
4. Rendahnya komitmen karyawan
5. Ketidakamanan pekerjaan yang tinggi menyebabkan rendahnya motivasi kerja.

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah motivasi kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah di atas maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan dalam mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yaitu mengenai hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti terutama mengenai seberapa besar hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja.

###### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam membina dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.



c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan motivasi kerja.

d. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan motivasi kerja pada karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya