

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia perindustrian, setiap perusahaan memperlihatkan persaingan yang sangat ketat antara keunggulan perusahaan yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan setiap perusahaan berupaya untuk memaksimalkan potensi dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu bersaing dan meraih keuntungan, serta harus tetap dapat mempertahankan kualitas agar dapat menjaga eksistensi perusahaan.

Tujuan pendirian perusahaan jasa maupun perusahaan industri adalah untuk mendapatkan laba yang optimal dalam jangka panjang demi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu memperhatikan pentingnya faktor sumber daya manusia. Karena dari sumber daya manusia yang memiliki keahlian baik segi fisik maupun segi non fisik tersebut akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang unik dan spesifik karena manusia memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan individu. Pada prinsipnya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi

tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Untuk itulah masalah sumber daya manusia selalu menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Pada abad ke 21 organisasi dihadapkan pada tantangan bisnis yang kritis, menuntut organisasi untuk membangun kemampuan yang baru. Kecendrungan perusahaan di Indonesia untuk menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) semakin meningkat. Meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak pada tahun-tahun belakangan ini sejak krisis ekonomi dan moneter melanda Indonesia banyak perusahaan mengalami penurunan penjualan karena kemampuan ekonomi secara nasional menurun, sebaliknya kebutuhan biaya para karyawan semakin meningkat karena kenaikan harga kebutuhan hidup. Faktor lingkungan bisnis yang terus

mengalami perubahan menjadikan masa depan organisasi menjadi tidak pasti.

Efikasi diri sendiri merupakan suatu basis pertahanan bagi karyawan untuk terus mampu memiliki kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan perusahaan

Maraknya penggunaan tenaga kerja kontrak di berbagai perusahaan mengakibatkan tenaga kerja merasa tidak aman dalam bekerja sehingga menuntut tenaga kerja itu sendiri harus memiliki efikasi diri (*self efficacy*) agar adanya keyakinan dalam dirinya bahwa mampu mempertahankan pekerjaannya.

Memiliki efikasi diri untuk mencapai hasil yang maksimal berhubungan dengan keberdayaan seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan apakah mampu untuk mengontrol situasi atau hal-hal yang dapat mempengaruhi keseluruhan pekerjaannya, namun apabila seorang individu tidak memiliki efikasi diri terhadap pencapaian hasil yang maksimal yang berhubungan dengan hasil kerjanya maka akan muncul ketidakberdayaan dalam mengontrol situasi ataupun hal-hal yang menyangkut keseluruhan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya efikasi diri adalah stress kerja, pencapaian target, motivasi, peningkatan karir, dan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*)

Salah satu keadaan emosional yang terjadi pada diri seorang individu adalah mengalami stress. Pada umumnya seseorang cenderung

akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress yang tinggi pula. Pada kenyataannya, karyawan sulit mengendalikan keadaan emosionalnya seperti stress yang akan mengganggu efikasi diri pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang Insinyur berumur 28 tahun yang bekerja untuk Foxcom (pembuat iphone, ipads, dan Apple Inc) meninggal dunia “kematian mendadak” di rumahnya dekat pabrik Foxcom Shenzhen di provinsi Guangdong China selatan. Surat kabar Ming Pao di Hongkong, melaporkan bahwa salah satu kerabat dekat Insinyur tersebut mengklaim kematian rekan kerjanya tersebut dikarenakan “stres kerja”, setelah bekerja 34 jam tanpa istirahat.¹

Faktor lain yang ikut mempengaruhi efikasi diri adalah pencapaian target akan tujuannya dalam melaksanakan tugas. Seorang karyawan dimanapun yang bekerja pada suatu perusahaan ingin mencapai target yang diinginkan dalam menjalankan tugasnya. Namun dalam kenyataannya, karyawan mengalami kegagalan untuk meraih kesuksesan dalam pencapaian target karena kurang memiliki efikasi diri akan dirinya.

Beberapa karyawan pada perusahaan biscuit PT mayora di Cikarang mengalami frustrasi dikarenakan tidak bisa mencapai target yang

¹Bigsidik.blogspot.com/2013

ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi biscuit setiap harinya. Karyawan tersebut disinyalir tidak mempunyai keyakinan diri dalam bekerja untuk memenuhi tuntutan target perusahaan sehingga banyak beberapa karyawan kehilangan semangat untuk bekerja.²

Apabila individu tersebut gagal mencapai target maka justru akan lebih giat lagi untuk meraihnya karena kesuksesan dan kegagalan dalam pencapaian target yang telah ditentukan kurang mempengaruhi secara langsung perilaku individu dimasa yang akan datang tapi ikut berperan dalam mempengaruhi perasaan dan kepercayaan akan efikasinya. Tingkat efikasi yang rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Hal lain yang turut mempengaruhi efikasi diri ialah motivasi pada diri karyawan, karyawan yang dapat memotivasi dirinya sendiri maka akan membangkitkan efikasi diri dalam diri seseorang. Namun kenyataannya, kurang motivasi pada diri karyawan yang menyebabkan efikasi diri karyawan menjadi rendah dan melemah.

Setelah adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) besar-besaran, motivasi kerja pada karyawan di Pabrik Pengalengan Soda menjadi menurun. Ini dikarenakan karyawan mempersepsi adanya ketidakadilan, baik dari sudut pandang *Equity Theory* maupun *Procedural Justice*. Ketika

² www.kasus.human-resource-management-on-organization.silde.com

perusahaan memecat karyawan yang telah memberikan kontribusi berupa kerja keras dan keahlian, karyawan mempersepsi bahwa ketidakadilan telah terjadi.³

Adanya peningkatan karir akan berdampak positif bagi karyawan, karena mencapai posisi yang lebih tinggi akan membuat mereka lebih dihargai di tempat kerja. Tetapi sebaliknya ketidakmampuan perusahaan membuat program peningkatan karir untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, membuat karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan menduduki jabatan yang diimpikan. Terlebih lagi pada karyawan yang memiliki status tenaga kontrak (*outsourcing*) dirasa lebih tidak akan mungkin mendapati peningkatan karir pada perusahaan sehingga memunculkan keyakinan diri (*self efficacy*) yang rendah pada karyawan. Hotel Unicorn adalah hotel bintang tiga di kota Surabaya, Jawa Timur. Hotel Unicorn memiliki 400 kamar yang terdiri dari kamar standar, deluxe, dan suite. Occupancy hotel tersebut cukup tinggi, rata-rata sekitar 70% setiap harinya, bahkan untuk waktu-waktu tertentu occupay hotel tersebut mencapai 100%, sedangkan keuntungan bersih hotel tersebut rata-rata mencapai 500 juta setiap bulannya. Namun dibalik semua itu, hotel tersebut sangat tidak nyaman bagi karyawannya. Di hotel tersebut, karyawan benar-benar dibuat frustrasi oleh gaji kecil, makanan yang kurang layak untuk dimakan, serta peningkatan karir yang tidak jelas.⁴

³www.Rumahbelajarpikologi.com

⁴www.slideshare.net/mobile/kumpulan-kasus-human-resources-management

Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan mendambakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan hanya keamanan dari segi kecelakaan saat bekerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan, perasaan ketidakamanan dalam bekerja disebut *job insecurity*.

Para karyawan yang mampu menghadapi situasi yang tidak menyenangkan meyakini bahwa ia akan mampu menghadapi ancaman yang akan terjadi yaitu, ancaman akan kehilangan pekerjaannya karena ia mampu menghadapi tekanan dalam lingkungan kerjanya, namun apabila karyawan tersebut tidak mampu menghadapi situasi yang tidak menyenangkan maka ia juga tidak akan mampu dalam menghadapi ancaman yang muncul, yaitu kemungkinan akan kehilangan pekerjaan karena tekanan kerja yang cukup berat.

Lagi-lagi nasib pekerja di Batam terkatung-katung ditinggal kabur pemilik industri. Kali ini nasib kurang beruntung itu menimpa 1300 karyawan permanen PT Livatech Estate Lot Batam Center. Sudah dua pekan terakhir, manajemen perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) itu tidak menampakkan batang hidungnya di tempat kerja. Alhasil, para karyawan pun resah dan bertanya-tanya kejelasan nasib mereka. Terlebih lagi, satu minggu terakhir ini sebagian karyawan tidak bisa lagi bekerja karena tidak adanya koordinasi dari manajemen. Tanda-tanda hengkangnya PMA terlihat jelas pada minggu pagi pukul 06.45, manajemen berusaha mengeluarkan beberapa mesin produksi dari pabrik.

Untungnya, upaya manajemen tersebut dapat digagalkan para karyawan yang sudah seminggu berjaga-jaga di industri tersebut. Menurut ketua PUK Livantech Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) Batam, aksi para karyawan tersebut semata-mata untuk menjaga aset perusahaan agar tidak dibawa kabur si pemilik usaha. Menurutnya, sudah 2 bulan terakhir ini kondisi perusahaan memang mengalami penurunan order yang sangat drastis. Sehingga memaksa mereka merumahkan 190 karyawan tetap. Saat ini, tidak semua karyawan tidak bekerja. Beberapa bagian masih tetap memproduksi barang beberapa komponen elektronik. Namun mereka resah dan takut gaji yang bulan sebelumnya belum bisa dibayar oleh perusahaan dan juga mereka sangat khawatir akan nasib mereka pada masa yang akan datang.⁵

Fenomena karyawan kontrak ini terjadi pada PT SETIA GUNA SEJATI yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian. Karena perusahaan tersebut menjalankan sistem kerja tenaga kerja kontrak (*outsourcing*), sehingga memunculkan ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) yang berhubungan dengan efikasi diri karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Para karyawan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya, karena keamanan bekerja menjadi sangat penting bagi karyawan untuk terus bekerja. Jika karyawan bekerja tanpa tekanan akan membuat karyawan nyaman didalam bekerja. Pekerjaan akan mudah dilakukan, tidak ada hal yang menjadi beban di

⁵<https://menixnews.wordpress.com/cerita-perburuhan-di-batam-kasus-pt-livatech>

masa yang akan datang. Sebaliknya, ketidakamanan bekerja (*job insecurity*), merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi yang mengancam. Ketidakamanan didalam bekerja, menimbulkan tekanan didalam bekerja pada diri karyawan yang berhubungan dengan efikasi diri karyawan tersebut.

Melihat pentingnya pembahasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan efikasi diri pada karyawan kontrak PT SETIA GUNA SEJATI yang beralamatkan di Kawasan Industri MM2100, Cikarang Barat, Bekasi 17520 Jawa Barat – Indonesia

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. Stress kerja yang tinggi
2. Kurangnya pencapaian target
3. Rendahnya motivasi pada karyawan
4. Tidak adanya program peningkatan karir pada karyawan
5. Ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*)

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan diatas, bahwa efikasi diri menyangkut aspek dan lingkungan permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan efikasi diri (*self efficacy*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan Efikasi Diri (*self efficacy*) di PT Setia Guna Sejati ?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan kemampuan berpikir.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Khususnya program studi Administrasi Perkantoran, sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dan penulisan ilmiah dan juga untuk menambah literatur

pada ruang baca dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi tentang adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan efikasi diri (*self efficacy*).