

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.

Tujuan utama didirikannya perusahaan adalah untuk mencapai laba yang maksimal dan sebesar-besarnya. Diharapkan dengan didirikannya perusahaan, maka dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Guna mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat memproduksi barang yang mampu bersaing di pasaran. Guna mendapatkan produk yang baik dan berkualitas, maka diperlukan adanya sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas serta memiliki keterampilan yang tinggi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan tersebut. Jika para karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai. Produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan, bisa didukung dari adanya pembagian kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang

mereka lakukan, serta pengalaman yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Begitu pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, sehingga beberapa perusahaan memandang bahwa sumber daya manusia sebagai aspek yang perlu dikembangkan dan diperlakukan sama dengan aspek lainnya. Pentingnya peranan sumber daya manusia membuat perusahaan menangani masalah sumber daya manusia lebih serius.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Peran serta sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting seiring dengan semakin besarnya suatu organisasi. Suatu perusahaan besar yang memiliki teknologi yang canggih tanpa dilengkapi oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat perusahaan tersebut tersingkir dalam persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Manusia dengan perilakunya, membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan perusahaan

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata, sebab

bagaimanan mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Sedangkan sumber daya manusia atau karyawan tidak terlalu diperhatikan. Oleh karena itu saat ini tidak sedikit karyawan yang mengalami dampak negatif dari sikap tersebut. Salah satu dampak negatif yang sering dialami yaitu rendahnya keyakinan diri pada karyawan atau biasa disebut dengan efikasi diri.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan menggunakan metode angket di PT Temprina Media Grafika Bekasi dengan melibatkan 20 karyawan, maka dapat diketahui bahwa indikasi-indikasi *occupational self-efficacy* yang rendah dirasakan oleh karyawan. Hasil studi awal tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Studi Awal Indikator Perilaku *Occupational Self-efficacy*

No	Indikator Perilaku	Frekuensi	Persentase %
1	Tidak yakin mampu menyelesaikan target kerja	16	80%
2	Kurang konsentrasi dan kurang bersemangat dalam bekerja	15	75%
3	Kecewa dan takut akan hasil kerja yang kurang maksimal	16	80%
4	Cenderung lebih emosional dalam bekerja	13	65%
5	Cepat tersinggung dan cemas akan hasil pekerjaan	12	60%
Rata-Rata			72%

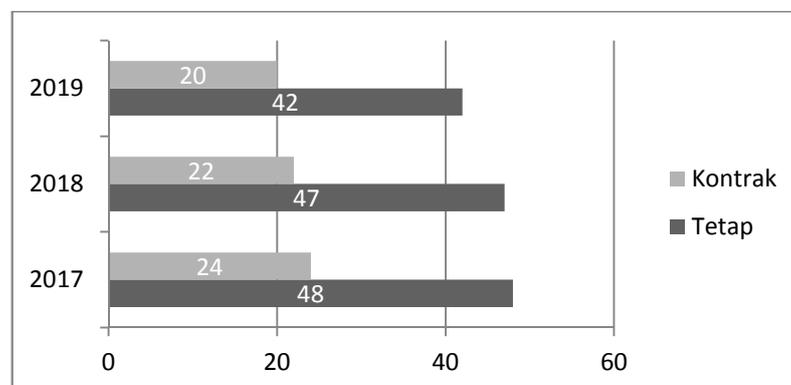
Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil studi awal tersebut maka patut diduga bahwa karyawan memiliki *occupational self-efficacy* yang tergolong rendah. Hal ini ditandai dengan indikasi yang ditemukan di lapangan. Persentase dari tiap indikator *occupational self-efficacy* yang diperoleh dari 20 karyawan menyatakan bahwa sebesar 80% karyawan tidak mempunyai keyakinan diri mampu menyelesaikan target pekerjaannya tepat waktu, 75% karyawan kurang berkonsentrasi dan bersemangat dalam bekerja, 80% karyawan kecewa dan takut akan hasil kerja yang kurang maksimal, 65% karyawan cenderung lebih emosional dalam bekerja, 60% karyawan cepat tersinggung dan cemas akan hasil pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil studi awal tersebut menunjukkan bahwa 72% karyawan merasakan indikasi *self-efficacy* yang tergolong rendah. Hasil tersebut dijadikan sebagai indikator yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai

keyakinan yang berbeda dalam menilai kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.

Pengetahuan mengenai kebutuhan karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi yang diharapkan mampu menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Strategi yang diterapkan setiap perusahaan ini berbeda-beda dan disesuaikan oleh motif dan kebutuhan para karyawannya. Beberapa hal yang biasanya dibutuhkan karyawan dalam suatu perusahaan antara lain upah, jenjang karir, dan ketersediaan program pelatihan. Selain kebutuhan/motif tersebut, pada masa ini karyawan juga menginginkan adanya jaminan kerja. Namun pada kenyataannya karyawan masih memiliki perasaan khawatir dan takut dengan ketidakpastian pekerjaannya pada masa yang akan datang. Data menunjukkan penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya yang dapat dilihat pada diagram berikut.

Gambar I.1
Diagram Jumlah Karyawan PT Temprina Media Grafika
Periode 2017-2019



Sumber : Data Internal PT Temprina Media Grafika (update Februari 2019)

Berdasarkan diagram tersebut menunjukkan jumlah karyawan pada tahun 2017 karyawan tetap 48 orang dan karyawan kontrak 24 orang, sedangkan pada tahun 2018 karyawan tetap mengalami penurunan menjadi 47 orang dan karyawan kontrak mengalami penurunan menjadi 22 orang, pada bulan Februari 2019 karyawan tetap mengalami penurunan menjadi 42 orang sedangkan karyawan kontrak mengalami penurunan menjadi 20 orang . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki kepastian dapat terus bekerja di perusahaan tersebut dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu sehingga menimbulkan kekhawatiran pada pekerjaannya di masa yang akan datang. Hal ini dapat menyebabkan ketidakamanan kerja pada karyawan.

Efikasi kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja karena berpengaruh pada keberhasilan pekerjaan dan diduga memiliki peran besar. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan konsentrasi karyawan dalam bekerja kurang optimal, orientasi untuk mengembangkan karir dan kemajuan juga menghambat sehingga diperlukan keyakinan akan kemampuan untuk mencapai target yang ada.

Penilaian positif karyawan terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan akan memunculkan keyakinan diri karyawan pada kemampuannya dalam bekerja dalam situasi ketidakpastian. Bagaimana karyawan memandang bahwa ia memiliki kemampuan untuk

menghadapi situasi ketidakpastian akan memperkuat kondisi penuh keyakinan tersebut yang dibutuhkan untuk menciptakan efikasi kerja yang tinggi pada karyawan.

PT Temprina Media Grafika adalah perusahaan percetakan dalam bidang *Web Rotary Offset Printing*, *Sheetfed Printing* dan *Finishing* yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. PT Temprina Media Grafika memiliki cabang di wilayah Surabaya (Karah Agung, Graha Pena, dan Sumengko), Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember, dan Denpasar. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang prima maka Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi.

Sesuai dengan misi PT Temprina Media Grafika adalah membentuk sumber daya manusia yang berintegritas, professional, berkualitas dan berdedikasi tinggi demi tercapainya pertumbuhan perusahaan. Maka karyawan PT Temprina Media Grafika dituntut untuk menjadi karyawan yang berkualitas dan memiliki keyakinan diri yang tinggi agar dapat memberikan layanan produk dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta dapat mengatasi hambatan/rintangan selama melaksanakan pekerjaan serta memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengkhawatirkan nasib pekerjaannya pada masa mendatang. Dampak

yang ditimbulkan oleh adanya job insecurity yang dirasakan karyawan ditempat tersebut juga mengarah kepada rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan.

Peneliti berasumsi bahwa dengan tingginya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan maka memiliki efikasi kerja yang tinggi merupakan harapan bagi karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja mereka dan memenuhi tujuannya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai “**Hubungan antara *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy* pada karyawan PT Temprina Media Grafika Bekasi**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :
“Apakah terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Occupational Self Efficacy* karyawan pada PT Temprina Media Grafika Bekasi?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Occupational Self-Efficacy* karyawan pada PT Temprina Media Grafika Bekasi

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Occupational Self- Efficacy* karyawan ini diharapkan berguna secara teoretis maupun praktis:

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Occupational Self-Efficacy* Karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Peneliti

Seluruh kegiatan ini dan hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

- b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi pembendaharaan kepustakaan.

- c. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memahami aspek aspek sesungguhnya mengenai *job insecurity*. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan efikasi dirinya.

d. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja dengan efikasi kerja karyawan.