

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Seseorang karyawan dapat memandang pekerjaannya dengan cara yang berbeda. Pandangan tersebut terkait dengan perasaan puas orang itu akan pekerjaan yang dijalannya. Spector (1997) mendefinisikan *job satisfaction* atau kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek didalam pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan melalui penerimaan gaji yang pantas dengan pekerjaan yang dilakukan, kesempatan yang besar untuk naik pangkat atau promosi, atasan yang kooperatif, tunjangan yang memadai, pemberian penghargaan atas kinerja, prosedur dan penilaian kerja yang jelas, rekan kerja yang bisa diajak kerja sama, sifat pekerjaan yang dapat dinikmati, dan komunikasi antar karyawan yang baik. Untuk memenuhi standar kualifikasi bahwa seorang karyawan mengalami kepuasan kerja, maka kesembilan aspek diatas harus dipenuhi.

Kepuasan kerja biasanya disebut sebagai respon emosional afektif untuk pekerjaan atau aspek tertentu dari pekerjaan (Locke, 1976; Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, 1969). Smith dkk. (1969) mendalilkan bahwa kepuasan dengan berbagai aspek pekerjaan berasal dari proses kognitif membandingkan aspek pekerjaan yang ada dengan kerangka acuan individu. Locke (1976) membedakan tiga pendekatan utama penyebab sikap kerja. Mereka dapat berasal dari perbedaan antara apa yang ditawarkan pekerjaan dan apa yang diharapkan orang tersebut, dari sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan individu, atau dari sejauh mana nilai-nilai individu terpenuhi. Terlepas dari mekanisme kausal yang tepat, sikap kerja muncul dari interaksi aspek pekerjaan tertentu harus mengarah pada kepuasan aspek pekerjaan tertentu. Misalnya, tingkat gaji harus dikaitkan dengan kepuasan dengan gaji, ruang lingkup pekerjaan harus dikaitkan dengan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Pada kenyataan yang terjadi di Indonesia, kepuasan kerja terlihat masih rendah. Hal itu ditunjukkan oleh riset “Global Leadership Study” yang digagas Dale Carnegie (dalam Cahya, 2018) memperlihatkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, akumulasi dari 20 persen karyawan yang berencana pindah tempat kerja pada tahun yang akan datang, dan 13 persen yang mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru. Sementara, hanya 28 persen karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya. Data dari studi ini juga menunjukkan bahwa 85 persen karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting. Namun yang terjadi di lapangan hanya 36 persen atasan yang melakukannya. Digelar di 14 negara termasuk Indonesia, studi ini melibatkan sekitar 3.300 pekerja dengan rentang usia 22–61 tahun, mulai dari level karyawan hingga direktur. Di Indonesia, studi menyertakan 205 pekerja dari perusahaan kecil hingga menengah, dengan tujuan mengetahui cara kepemimpinan yang efektif di tanah air. Studi ini juga mengungkapkan bahwa hanya 17 persen karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka, dan riset memperhatikan bahwa kepuasan tersebut kuat dipengaruhi oleh perilaku atasan (Cahya, 2018).

Kepuasan kerja terdapat pada berbagai jenis pekerjaan, tidak terlepas dari pekerja perusahaan *outsourcing* atau perusahaan alih daya. Penelitian juga menunjukkan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* yang dilakukan oleh Khasanah (2013) menunjukkan bahwa sebanyak 26% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, 52% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan hanya 22% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan cenderung menengah hingga rendah. Selain itu, penelitian lain yang dilaksanakan oleh Amrullah, Arifin, dan Herawati (2012) diperoleh data mengenai perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah pegawai tetap yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 73%, sedangkan jumlah pegawai *outsourcing* yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah 48%. Disisi lain, jumlah pegawai tetap yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah berjumlah 27%, sedangkan jumlah pegawai *outsourcing* yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah

sebanyak 52%. Bisa terlihat bahwa karyawan tetap jauh lebih puas dalam pekerjaannya dibanding karyawan *outsourcing*. Jumlah persentase karyawan *outsourcing* yang memiliki kepuasan kerja rendah lebih banyak dibanding karyawan *outsourcing* yang memiliki kepuasan kerja tinggi.

Fenomena menurunnya gejala kepuasan kerja diduga karena adanya *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kemungkinan yang dirasakan secara subjektif dan tidak diinginkan untuk kehilangan pekerjaan saat ini di masa depan, serta ketakutan atau kekhawatiran terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan ini (De Witte, 2005; Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K., Chirumbolo, A. & H., & Goslinga, 2004). Seorang karyawan yang merasa bahwa dapat kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat, tidak bisa menikmati pekerjaannya. Karyawan tersebut dihantui oleh perasaan diri sendiri akan kehilangan pekerjaannya. Untuk bisa dikategorikan puas dalam bekerja, seorang karyawan harus menerima keamanan dalam hal promosi atau naik pangkat. Jika untuk memertahankan pekerjaan itu sendiri adalah hal yang sulit, kemungkinan akan promosi juga akan semakin kecil.

Karyawan merespon secara afektif terhadap pekerjaan, dengan kondisi mereka secara kognitif mempresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut (Hackman & Oldman dalam Ashford dkk, 1989). Respon afektif ini berkaitan dengan rasa aman seorang karyawan terhadap kelangsungan pekerjaannya. Karyawan yang merasa masa depan pekerjaannya akan terancam dengan situasi pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, cenderung akan tidak puas dalam pekerjaannya atau akan timbul perasaan rendahnya *job satisfaction*.

Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang rentan untuk merasakan *job insecurity*. Jenis pekerjaan itu adalah: (1) pegawai tetap yang sewaktu-waktu bisa diberhentikan. (2) *free-lancer* (pekerja jasa yang tidak tergabung pada suatu perusahaan) dan pegawai kontrak. (3) pegawai baru yang sedang dalam masa *training*, dan (4) Pegawai dari *secondary labour market*, seperti kelompok suku minoritas, pekerja disabilitas, karyawan yang bekerja pada musim tertentu, dan (5) pegawai perusahaan *outsourcing*.

Karyawan perusahaan *outsourcing* rentan untuk mengalami *job insecurity*. Suasana persaingan usaha yang semakin ketat, mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan dapat meminimalisir pembiayaan

sumber daya manusia (SDM) dengan sistem *outsourcing* (Nofrivul, 2012). Definisi *outsourcing*, mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003, pada pasal 64 yaitu perusahaan dapat mendelegasikan sebagian pelaksanaan tugas kepada perusahaan ketiga melalui kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa buruh yang dibuat secara tertulis (Julianti, 2015). Perusahaan *outsourcing* mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak. Dalam sistem kontrak, upaya untuk mempertahankan pekerjaan seorang karyawan cukup sulit. Oleh karena itu, karyawan cenderung untuk merasa tidak aman akan masa depan pekerjaannya. Rasa aman ini merupakan kondisi *job insecurity*. Kondisi *job insecurity* yang terjadi pada karyawan *outsourcing* berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian mengenai *job insecurity* dan *job satisfaction* telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yafet Eko Kurniawan dan Tutuk Ari Arsanti (2017) yang meneliti 200 orang karyawan perusahaan tekstil. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*. *Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016), yang meneliti karyawan hotel di Bali, menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja yang dialami karyawan pada perusahaan tersebut. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Arti hubungan ini adalah jika seorang karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, maka semakin ada perasaan tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan paparan diatas bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, peneliti tertarik untuk mengkaji pada karyawan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan alih daya. Subjek penelitian ini dibatasi pada karyawan perusahaan *outsourcing* yang kantor pusatnya berada di wilayah DKI Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Perusahaan *Outsourcing*”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka masalah pada penelitian ini dapat adalah: Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan *outsourcing* di DKI Jakarta?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah diatas, penelitian ini memiliki batasan masalah. Batasan masalah penelitian ini yaitu fokus penelitian hanya pada variabel *job insecurity* dan *job satisfaction*. Serta subjek dari penelitian ini hanya karyawan perusahaan *outsourcing*. Selain itu, lokasi yang dipilih hanya perusahaan yang memiliki kantor pusat di wilayah DKI Jakarta. Faktor pembatasan masalah ini meliputi keterbatasan materi, waktu, dan jarak penelitian.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pembatasan masalah di atas. Maka, dapat ditarik sebuah rumusan masalah yaitu: Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di DKI Jakarta?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan *outsourcing* di DKI Jakarta.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi pada bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, bidang lain juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi seperti bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk lebih selektif memilih jenis pekerjaan. Selain itu, posisi terkait untuk pengembangan sumber daya manusia perusahaan agar kedepannya dapat memerhatikan aspek keamanan bekerja bagi karyawan serta implikasinya pada kepuasan kerja karyawan.

