

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini sebuah perusahaan tentunya dituntut untuk bersaing untuk menjadi yang terbaik sehingga oleh masyarakat luas. Terlebih dengan adanya perjanjian perdagangan bebas seluruh negara anggota ASEAN yaitu AFTA, maka semakin banyak jenis perusahaan yang berkembang khususnya di Indonesia.

Terdapat berbagai macam jenis perusahaan yang meliputi segala bidang mulai dari perusahaan jasa, perusahaan industri, perusahaan ritel, dan perusahaan-perusahaan lainnya. Jika dilihat dari perkembangannya, saat ini perusahaan ritel milik pribumi maupun asing berkembang cukup pesat. Mulai dari yang berskala kecil, hingga berskala besar seperti Carrefour dari Perancis dan Ace Hardware dari Amerika Serikat serta peritel besar lainnya.

Di kota Jakarta sendiri, perluasan bisnis oleh perusahaan ritel atau disingkat peritel memang sangat pesat mulai dari perusahaan besar seperti Carrefour hingga minimarket seperti Alfamart dan Indomart. Dengan banyaknya perusahaan ritel khususnya di Jakarta tentunya memiliki kebutuhan akan karyawan yang cukup tinggi.

Karyawan merupakan roda penggerak dalam sebuah perusahaan khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Perusahaan berbasis ritel sebagai contoh stasiun pengisian bahan bakar swasta maupun asing, Menurut Kotler dan Keller (2007, dalam Ikhwan 2012) *convenience store* adalah toko yang relatif kecil dan terletak di daerah pemukiman atau di jalur *high traffic*, memiliki jam buka yang panjang (24 jam) selama tujuh hari dalam seminggu, dengan tingkat perputaran yang tinggi dan menjual lini produk *convenience* yang terbatas, seperti minuman impor

atau *wine*, makanan ringan, permen, rokok, dan lain-lain yang sebenarnya berbeda sedikit dari konsep minimarket, dikarenakan *convenience store* menjual barang-barang yang segera dikonsumsi dan memiliki tempat duduk dan meja di depan toko untuk digunakan oleh pelanggan, serta memiliki desain yang menarik dan terkesan moderen yang berbeda dengan minimarket.

Salah satu peritel *convenience store* di Indonesia yang menarik perhatian konsumen adalah PT.X. PT.X merupakan pelopor untuk perusahaan berjenis *convenience store* di Indonesia. PT.X memiliki gerai terbanyak di Indonesia dengan jumlah gerai kurang lebih 100 di kota Jakarta. Dengan perusahaan yang besar memiliki kebutuhan karyawan yang cukup banyak.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti serta melihat data HRGA PT.X tersebut terdapat sekitar 100 cabang yang tersebar di seluruh wilayah JABODETABEK. Dari 100 cabang tersebut dibutuhkan kira-kira 700 orang karyawan dengan kualifikasi *Customer Service Representative (CSR)* atau yang biasa kita kenal dengan pramuniaga, selain posisi tersebut dibutuhkan karyawan dengan kualifikasi *Store Leader (SL)* yang bekerja langsung di bawah manajer toko atau *store*.

Dengan kebutuhan karyawan yang cukup tinggi maka setiap karyawan diuntut memiliki kinerja yang baik sebagaimana telah ditentukan oleh PT.X. Sekilas mengenai PT.X adalah perusahaan ritel Amerika yang memiliki visi menjadi pemimpin pasar *convenience store* di Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan pengembangan jaringan yang didukung oleh sistem dan organisasi yang tangguh, dan misi menciptakan pengalaman berbelanja yang mengesankan melalui pemilihan barang dan kegiatan promosi yang kreatif serta menciptakan lingkungan belanja yang aman, nyaman dan menyenangkan.

Berdasarkan visi dan misi tersebut PT.X menuntut setiap karyawannya terutama yang berada di lapangan untuk memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam satu bulan terakhir terdapat sekitar sembilan orang pramuniaga yang kontraknya tidak diperpanjang atau diputus kontrak oleh PT.X, serta terdapat berbagai macam alasan salah satunya adalah menurunnya kinerja dari karyawan tersebut.

Data mengenai penilaian kinerja karyawan yang diperoleh dari HR PT.X khususnya pada posisi CSR terdapat sekitar 40 % karyawan yang memiliki penilaian kinerja dibawah rata-rata. Hal ini tentu dapat mempengaruhi keputusan perusahaan apakah CSR tersebut akan diperpanjang kontraknya atau akan diputus. Karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi *margin* dari sebuah perusahaan.

Selain itu persentase karyawan juga dibatasi oleh pihak manajemen perusahaan, sebagai contoh dari keseluruhan cabang milik PT.X khususnya pada posisi CSR pihak manajemen mengalokasikan 75% untuk karyawan magang dan 25% untuk karyawan kontrak. Karyawan magang merupakan karyawan yang sedang menjalani proses orientasi selama kurang lebih enam bulan, setelah itu akan dilakukan penilaian kinerja oleh pihak manajemen yang pada akhirnya akan menentukan apakah akan dinaikkan statusnya menjadi karyawan kontrak atau akan diputus.

Tetapi hal tersebut dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan itu sendiri. Tentunya setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Simanjuntak (2005) mengatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja itu sendiri. Dimana didalam

lingkungan kerja terdapat keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai dalam hal ini adalah kemananan kerja. Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, mencakup hal-hal seperti kesempatan promosi dan kesempatan karir jangka panjang. Jika hal tersebut tidak terpenuhi, maka akan menyebabkan ketidakamanan kerja atau *job insecurity*.

Job insecurity merupakan tingkat dimana karyawan merasa tingkat pekerjaannya terancam dan tidak dapat melakukan sesuatu apapun dalam kondisi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya takut kehilangan pekerjaan tersebut melainkan juga takut kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford, dkk 1989). Karyawan yang merasa terancam kehilangan pekerjaannya akan lebih tidak produktif karena karyawan tidak mampu menunjukkan kinerja terbaik supaya dipertahankan di dalam perusahaan.

Dari data yang diperoleh dari pihak manajemen perusahaan banyaknya karyawan yang berstatus magang dan kontrak, banyak dari karyawan tersebut yang akan habis kontraknya tentunya akan menimbulkan *job insecurity*. Perusahaan akan memperpanjang kontrak mereka ketika kinerja mereka dinilai menguntungkan perusahaan yang dilihat *Quality Performance Appraisal* atau QPA dari karyawan tersebut.

Job insecurity dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik dalam aspek psikologis maupun non psikologis. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam hal kelangsungan pekerjaannya. Rasa tidak aman ini meliputi perasaan takut akan kehilangan pekerjaan. Ketika seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan penilaian buruk dari perusahaan maka, karyawan tersebut dapat terancam kehilangan pekerjaannya.

Dari fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan PT. X Indonesia. Peneliti memiliki asumsi bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan kinerja karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.1.1 Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?
- 1.1.2 Sejauh mana *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X ?

1.3. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas menjadi jelas penelitian ini perlu diberi batasan-batasan yang jelas. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penelitian ini lebih terfokus kepada hubungan dan pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT. X. Seperti yang sudah dijabarkan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keamanan kerja (*job security*).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus permasalahan yang telah dijabarkan diatas rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan kinerja pada karyawan PT. X ?"

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan PT. X.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1.6.1.1. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan pembaca dapat memahami bagaimana hubungan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT. X dan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya perkembangan di bidang Psikologi.

1.6.1.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang ataupun bagi pengembangan ilmu Psikologi untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Subjek Penelitian

Memberikan pemahaman kepada karyawan PT. X dalam hal ini CSR bagaimana *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya terkait penelitian *job insecurity* dan atau kinerja, baik dengan subyek yang berbeda ataupun salah satu variabel yang berbeda.