

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Peranan manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, karena manusia merupakan penggerak roda perusahaan. Walaupun demikian, dalam bekerja manusia memiliki berbagai permasalahan dan tuntutan yang harus diatasi oleh perusahaan. Untuk menangani masalah yang berkaitan dengan manusia dalam suatu perusahaan diperlukan manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen personalia. Manajemen ini bertugas memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Memotivasi karyawan agar memberikan yang terbaik bagi perusahaan merupakan suatu kewajiban supaya menimbulkan perasaan puas dalam bekerja. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan konsentrasi dan semangat dalam bekerja.

Sebelum menjelaskan pengertian tentang kepuasan kerja, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian tentang karyawan. Menurut Musanef, "karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balas jasa tertentu."¹

¹ Musanef. *Manajemen Kekaryawanan*. (Jakarta: Haji Mas Agung, 2000), h. 8

Menurut Ikhsan, "karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian."²

Taliziduhu Ndraha mengutip pendapat William B. Werther dan Keith Davis bahwa sumber daya manusia adalah "*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals.*"³ Artinya sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Menurut Malayu "karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan".⁴

Berdasarkan pendapat diatas, karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan swasta maupun pemerintah dan mendapat imbalan jasa atas hasil yang telah dilakukan.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn "*job satisfaction is degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs.*"⁵ Diterjemahkan secara bebas, kepuasan kerja adalah derajat dimana individu merasakan positif dan negatif mengenai pekerjaannya. Yang berarti kepuasan kerja adalah sikap karyawan merasakan pekerjaannya yang dinilai berdasarkan kondisi dirinya

² A. Ikhsan. *Tata Administrasi Kekaryawanan*. (Bandung: Angkasa, 1999), h. 93

³ Taliziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), h. 9

⁴ Malayu S. P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 202

⁵ Schermerhorn, Hunt and Osborn. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. (USA: Wiley International Edition, 2005), h.143

sendiri dan juga lingkungan tempatnya bekerja. Ini senada dengan pendapat Hoppect “kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.”⁶

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, “*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one`s job.*”⁷ Diterjemahkan secara bebas kepuasan kerja adalah sebuah respon efektif atau keadaan emosional seseorang dalam menghadapi pekerjaannya.

Sedangkan menurut John Locke yang dikutip oleh Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior*, memberikan definisi tentang kepuasan kerja adalah” keadaan emosional yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.⁸

Ini berarti bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Apabila pekerjaannya tersebut menyenangkan, tentunya karyawan akan mempertahankan untuk dapat terus bekerja di perusahaan tersebut. Dimana ini akan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Tetapi bila sebaliknya pekerjaannya tersebut dipandang tidak menyenangkan, tentu akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Greenberg dan Baron berpendapat mengenai definisi kepuasan kerja. “*Job satisfaction as individuals’ positive or negative attitudes toward their jobs.*”⁹

⁶ Moh. As’ad. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 2002), h.104

⁷ Robert Kreitner & Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, Sixth Edition. (New York: McGraw Hill, 2004), h. 202

⁸ Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. (Yogyakarta: ANDI, 2006), h. 243

⁹ Jerald Greenberg and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*, Eighth Edition. (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.180

Diartikan secara bebas kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Stephen P. Robbins memberikan definisi:

*Job satisfaction refer to an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitudes toward the job, a person who is dissatisfied with his or her job holds negative attitudes about that job.*¹⁰

Di artikan secara bebas, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Hani Handoko mendefinisikan kepuasan kerja adalah

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.¹¹

Ini dimaksudkan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menyenangkan sehingga karyawan tersebut akan bekerja dengan baik dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan juga lingkungan kerjanya.

Menurut Vroom yang dikutip oleh Mohammad As'ad, kepuasan kerja sebagai "refleksi dari job attitude yang bernilai positif."¹² Dimaksudkan bahwa

¹⁰ Stephen P. Robbins. *Essential of Organizational Behavior*, Sixth Edition. (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h. 20

¹¹T Hani Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*. Edisi Revisi (Yogyakarta: BPPE, 1998), h.193

¹² Moh. As'ad. *Loc.cit*

karyawan yang puas akan pekerjaannya atau perusahaannya akan memberikan timbal balik berupa sikap positif yang dicerminkan dalam bentuk disiplin.

Menurut Richard L. Daft, "kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang."¹³ Ini dimaksudkan bahwa seseorang yang puas akan memiliki sikap positif dalam bekerja sehingga pekerjaannya akan lebih terarah.

Menurut Ketih Davis mendefinisikan "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work*".¹⁴ Yang diterjemahkan secara bebas adalah kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pekerja dalam bekerja.

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja".¹⁵ Apabila disiplin dan moral kerja tinggi serta tingkat turn over rendah, maka secara relatif dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja baik sehingga ini juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson, "*job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one`s job experience*."¹⁶ Yang diterjemahkan secara bebas kepuasan kerja adalah emosi positif yang dihasilkan dari pengevaluasian pengalaman kerja seseorang. Ini berarti bahwa kepuasan kerja

¹³ Richard L. Daft. *Manjemen* Edisi 5, Jilid II. (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 9

¹⁴ Keith Davis and William B. Werther. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition. (New York: McGraw Hill, 1998), h. 501

¹⁵ Malayu S. P Hasibuan. *Loc.cit*

¹⁶ Robert L. Mathis and John H. Jackson. *Human Resource Management*, Tenth Edition. (USA: South-Western: Thomson, 2003), h. 75

akan muncul jika apa yang diterima seseorang sebagai penghargaan dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikannya. Tentunya ini akan mengacu pada rasa senang karena kebutuhan akan balas jasa yang sesuai telah terpenuhi.

Ini sesuai dengan pendapat Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright. *Job satisfaction as a pleasurable feeling that “ results from the perception that one`s job fulfills or allows for the fulfillment of one`s important job values.”*¹⁷ Yang diterjemahkan secara bebas adalah kepuasan kerja adalah perasaan yang puas/senang akan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang telah memenuhi atau membuat sebuah pemenuhan akan pentingnya pekerjaan seseorang.

Berarti kepuasan kerja bagi karyawan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Dan biasanya kadangkala apa yang diinginkan karyawan tidak terealisasikan secara nyata. Dan ini yang membuat karyawan menjadi tidak puas dengan perusahaan. Hal senada juga dikemukakan oleh Porter yang dikutip Greenberg dan Baron “*satisfaction as the difference between how much of something there ‘should be’ and how much there ‘is now’.*”¹⁸ Yang diartikan secara bebas, kepuasan sebagai perbedaan antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Fred Luthan menyatakan dimensi kepuasan kerja yaitu ”pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja”¹⁹

¹⁷ Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright. *Human Resource Management*, Second Edition. (New York: McGraw Hill, 1998), h. 235

¹⁸ Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl. *Op. cit*, h. 46

¹⁹ Fred Luthans. *Loc. cit*

Menurut Schermerhorn factor dari kepuasan kerja adalah:

1. *The work itself – responsibility, interest and growth*
2. *Quality of supervision – technical help and social support*
3. *Relationships with coworkers – social harmony and respect*
4. *Promotion opportunities – chances for further advancement*
5. *Pay – adequacy of pay and perceived equity vis-à-vis other*²⁰

Yang diartikan secara bebas adalah pekerjaan itu sendiri (tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas dari supervisi (teknik membantu dan dorongan), hubungan dengan rekan kerja (hubungan yang harmonis dan dukungan), kesempatan promosi (kesempatan untuk kemajuan lebih lanjut), dan gaji (upah yang cukup dan persepsi memiliki hak yang lain).

Menurut Feldman dan Arnold yang dikutip oleh Imam Ghozali mengemukakan ada enam aspek kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri dan promosi.²¹

Dan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dimensi dari kepuasan kerja adalah “*work, pay, promotions, coworkers and supervision*”.²² Yang diartikan secara bebas adalah kerja, gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi.

Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan pengawasan. Ini semua merupakan upaya pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan betah kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan Stephen P. Robbins mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah “*mentally challenging work, equitable pay and*

²⁰ Schermerhorn, Hunt and Osborn. *Loc. cit*

²¹ Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. *Akuntansi Keperilakuan*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), h. 159

²² Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Loc. cit*

other rewards, supportive working conditions and supportive colleagues".²³ Yang diartikan secara bebas adalah kerja yang secara mental menantang, gaji yang setimpal dan penghargaan lainnya, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Berarti dalam kepuasan kerja tidak hanya memiliki aspek gaji, supervisi, promosi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri tetapi ada hal-hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kerja yang secara mental menantang.

Wexley dan Yulk dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior and Personnel Psychology* menyatakan bahwa teori-teori tentang kepuasan ada tiga macam, yaitu:

1. *Discrepancy theory*

Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena yang diinginkannya telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy (pertentangan), tetapi merupakan discrepancy yang positif.

2. *Equity theory*

Prinsip dari teori adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equality) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equality dan inequality atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor.

²³ Stephen P. Robbins. *Loc. cit*

3. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.²⁴

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan aspek-aspek sikap positif, keadaan emosional, supervisi, gaji, rekan kerja dan promosi.

2. **Ketidakamanan Pekerjaan**

Setiap pekerjaan memiliki resiko masing-masing, tergantung bagaimana karyawan memandang resiko itu sendiri. Namun, yang paling sering diperbincangkan oleh karyawan adalah resiko dalam hal ketidakamanan pekerjaan.

Stephen Sweet memberikan definisi “*job insecurity is a condition where in employees lack the assurance that their jobs will remain stable from day to day, week to week, or year to year*”.²⁵ Ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi dimana karyawan tidak memiliki kepastian bahwa pekerjaan mereka akan stabil dari hari ke hari, minggu ke minggu atau tahun ke tahun. Ketidakpastian yang terjadi akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin, kinerja menurun karena karyawan merasa cepat atau lambat mereka akan di berhentikan.

²⁴ Moh. As'ad. *Op.cit*, h.105

²⁵ Stephen Sweet. *Job Insecurity a Sloan Work and Family Enciclopedia Entry*. (15 november 2006). <http://wfnetwork.bc.edu/> Diakses pada 12 April 2008

Drenth, Sergeant dan Probst menjelaskan “*job insecurity is defined as the threat of job loss or job uncertainty.*”²⁶ Ketidakamanan pekerjaan didefinisikan sebagai ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi bila perusahaan kehilangan kendali atas pekerjaan dan emosi karyawan seperti cemas tinggi.

Arvan Pradiansyah “ketidakamanan pekerjaan sebagai suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian.”²⁷ Situasi yang ada sekarang ini menyebabkan karyawan memiliki ketidakamanan yang tinggi, karena perusahaan tidak memberikan jaminan bahwa karyawan dapat terus bekerja disana. Hal tersebut sangat menentukan kondisi psikologis seseorang.

Ini sejalan dengan pendapat Smithson dan Lewis yang mengartikan “ketidakamanan pekerjaan sebagai kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman di karenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah”.²⁸

Berarti ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang ditandai dengan rasa khawatir, bingung dan tidak aman sebagai akibat dari lingkungannya yang berubah-ubah.

²⁶ M. Labuschagne, J. Bosman, J. H Buitendach. *Job Insecurity, Job Satisfaction and Work Locus of Control of Employees in a Government Organization*. <http://www.entrepreneur.com> Diakses pada 3 Juni 2008

²⁷ Arvan Pradiansyah. *Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis*. Usahawan, No. 2 Tahun XXVIII, Februari 1999. [http:// www.lmfeui.com/](http://www.lmfeui.com/) Diakses pada 12 April 2008

²⁸ Luvi Kurniasari. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Intensi Turn Over*. [http:// www.damandiri.or.id/](http://www.damandiri.or.id/) Diakses pada 12 April 2008

Penelitian yang dilakukan oleh Roskies dan Guerin dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum menyimpulkan bahwa

Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Kondisi ini juga mengarahkan pada munculnya demosi, menurunnya kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.²⁹

Ketidakamanan kerja karyawan berdampak pada seluruh hal yang dilakukan karyawan dalam usahanya membantu mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Semakin tidak aman posisi karyawan di suatu perusahaan maka karyawan akan merasa tidak puas dan akan berakibat pada kondisi fisiknya. Dan bila demikian tentu akan mempengaruhi pada semangat dan kinerja karyawan tersebut. Tetapi bila semakin aman posisinya, maka karyawan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang ada pada dirinya untuk membantu perusahaan.

Menurut Naswall, "*job insecurity are associated with a reduction in job satisfaction and organizational commitment.*"³⁰ Ketidakamanan pekerjaan dihubungkan dengan suatu pengurangan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan Tinka Van Vuuren, mengemukakan bahwa "*job insecurity* dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja serta komitmen pada perusahaan".³¹

Sebuah ketidakamanan pekerjaan berdampak tidak hanya pada tingkat turn over karyawan, dimana karyawan yang merasa dirinya tidak kuat untuk menahan kekacauan mentalnya akan lebih memilih untuk pindah ke tempat yang

²⁹ *Ibid*

³⁰ Katharina Naswall. *Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries*, Journal Economic and Industrial Democracy, Vol. 24 No. 2 (2003). [http: //eid.sagepub.com/](http://eid.sagepub.com/) Diakses pada 13 April 2008

³¹ Arvan Pradiansyah. *Loc.cit*

menurutnya lebih baik. Tetapi juga berdampak pada komitmen, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Seperti pendapat Band dan Tustin yang dikutip oleh Nur Wening mengemukakan

Persepsi *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negative baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.³²

Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang merasa dirinya selalu tidak aman di dalam perusahaan akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap negatif itu terjadi karena karyawan merasa depresi terhadap kelangsungan karirnya di perusahaan. Dan ini dapat membuat karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan sehingga karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik.

Dan Nur Wening mengartikan "*job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam"³³ Walaupun karyawan mengetahui dirinya dapat di berhentikan kapan saja dan ia tidak dapat mengubah hal itu, tetapi ia yakin bahwa bila ia bekerja dengan baik maka kesempatan untuk tetap bertahan di perusahaan semakin besar.

³² Nur Wening. *Pengaruh Job Insecurity Pasca-Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Intensi Turnover Survivor*, Usahawan No. 10 Tahun XXXIV Oktober 2005, h. 3

³³ *Ibid*

Menurut Reisel *"job insecurity is an employee's perception that his or her job is uncertain and may come to an end sooner than expected."*³⁴ Diartikan secara bebas ketidakamanan pekerjaan adalah persepsi karyawan atas ketidakpastian pekerjaannya dan berakhir lebih cepat dibandingkan harapannya.

Menurut Kuhnert, Sims, dan Lahey *"job insecurity is often reported to result in such psychological phenomena as anxiety, depression, or irritation."*³⁵ Diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan sering dilaporkan sebagai hasil dari gejala psikologis seperti ketertarikan, depresi atau kejengkelan.

Menurut Yousef *"job insecurity has been linked to numerous important outcomes including employee health, psychological well-being, turnover, job satisfaction and organizational commitment."*³⁶ Diartikan secara bebas. Ketidakamanan pekerjaan dihubungkan dengan banyak hasil penting yang mencakup kesehatan karyawan, keadaan psikologis, perputaran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Ashford, Lee and Bobko mengemukakan *"job insecurity leads to such attitudinal reactions as intentions to quit, reduced organizational commitment, and satisfaction."*³⁷ Yang diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan menghasilkan reaksi sikap seperti keinginan untuk keluar, mengurangi komitmen organisasi dan kepuasan.

³⁴ William D. Reisel, Swee-Lim Chia, Cesar M. Maloles, John W. Jr. Slocum. *The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance*, Journal of Leadership and Organizational Studies. November 2007.

³⁵ Hae Ryong Kim. *Job Characteristics, Job Insecurity and Employee's Attitude - A Korean Case*. <http://www.kli.re.kr/> Diakses pada 14 April 2008

³⁶ M. Labuschagne, J. Bosman, J. H Buitendach. *Loc. cit*

³⁷ Isaiah O. Ugboro. *Influence of Managerial Trust on Survivors' Perceptions of Job Insecurity and Organizational Commitment in a Post Restructuring and Downsizing Environment*. Journal of Behavioral and Applied Management – Winter 2003, Vol. 4 (3), h. 232

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt's memberikan definisi "*job insecurity defined as perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation*".³⁸ Diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan adalah perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam.

Ketidakamanan pekerjaan merupakan perasaan karyawan karena kehilangan kekuasaan atas kondisi dilingkungan kerjanya yang menimbulkan depresi sehingga dapat mengurangi kepuasan pada perusahaan.

Menurut Nickell, Jones and Quintini "*job insecurity is that people feel more insecure at work if there is a rise in the probability that they will lose their job tomorrow*".³⁹ Yang diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan adalah orang merasa tidak aman di tempat kerja jika ada suatu kemungkinan yang tinggi untuk kehilangan pekerjaannya besok.

Menurut Mauno dan Kinnunen "*job insecurity was defined from three viewpoints : job uncertainty, the worry over job continuity and the probability of job-related changes*".⁴⁰ Diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan digambarkan dari tiga sudut pandang yaitu ketidakpastian pekerjaan, kekhawatiran atas kelangsungan pekerjaan dan kemungkinan adanya perubahan terkait dengan pekerjaan.

³⁸ William D. Reisel. *Job Insecurity Revisited: Reformulating With Affect*. The Journal of Behavioral and Applied Management – Summer/Fall 2002. vol. 4(1), h. 87 <http://www.ibam.com/> Diakses pada 13 April 2008

³⁹ Stephen Nickell, Patricia Jones and Glenda Quintini. *A Picture of Job Insecurity Facing British Men*. The Economic Journal. January 2002, h. 3

⁴⁰ Mauno S. *Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do its Antecedents vary According to Gender, Economic Sector and Measure Used?* Journal of Occupational and Organizational Psychology Vol. 75 No. 3, September 2002, h. 295 <http://www.ingentaconnect.com/> Diakses pada 14 April 2008

Ashford, Lee and Bobko memandang ketidakamanan pekerjaan secara menyeluruh yang meliputi :

*Degree of severity of threat to one's job and aspects of the work; importance of the threatened job feature; the negative effect of perceived threats on the entirety of the work situation; the total of the aforementioned; and subjective sense of powerlessness.*⁴¹

Diartikan secara bebas, tingkat ancaman dari satu pekerjaan dan aspek dari pekerjaan, pentingnya menonjolkan pekerjaan yang terancam, efek negatif dari ancaman dirasakan pada situasi kerja, total dari keseluruhan dan subjek dari kehilangan kekuasaan.

Ini dimaksudkan bahwa ketidakamanan pekerjaan dapat dilihat dari sudut pandang yang lain, seperti aspek-aspek yang membuat pekerjaan menjadi terancam, situasi kerja yang tidak mendukung dan pekerjaan itu sendiri. Jadi ketidakamanan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh manusia tetapi juga oleh hal-hal yang lain. Seperti yang dikemukakan oleh Lee, ketidakamanan pekerjaan diidentifikasi sebagai “*work stressor that result in detrimental job attitudes and behavioral.*”⁴² Artinya sebagai stres kerja yang mengakibatkan rendahnya sikap kerja dan tingkah laku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee and Bobko menemukan “*a significantly lower level of job satisfaction among employees who felt insecure.*”⁴³ Diartikan secara bebas, kepuasan kerja yang rendah antara karyawan berhubungan dengan perasaan tidak aman.

⁴¹ Audrey L. Canaff and Wanda Wright. *High Anxiety: Counseling The Job-Insecure Client*. Journal of Employment Counseling. 1 Maret 2004

⁴² *Ibid*

⁴³ M. Labuschagne, J. Bosman, J. H Buitendach. *Loc. cit*

Heany, Israel and House senada dengan Probst and Brubaker mengemukakan bahwa “*job insecurity is associated with decreased levels of extrinsic and intrinsic job satisfaction.*”⁴⁴ Yang diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan dihubungkan dengan rendahnya kepuasan kerja ekstinsik dan intrinsik. Ini sependapat dengan Heymans berdasarkan studi di Afrika Selatan, menemukan bahwa “*job insecurity is related to decreased levels of intrinsic and extrinsic job satisfaction.*”⁴⁵ Yang diartikan secara bebas, ketidakamanan pekerjaan berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik.

Greenhalgh and Rosenblatt menyatakan ada 2 dimensi dari ketidakamanan pekerjaan yaitu “*threat to the job and threat to the job features.*”⁴⁶ Yang diartikan secara bebas adalah ancaman kepada pekerjaan dan ancaman kepada pekerjaan yang menonjol.

Berdasarkan para pendapat ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan. Ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi psikologis dimana karyawan merasa khawatir karena ketidakpastian pekerjaan.

B. Kerangka Berpikir

Setiap perusahaan berusaha sebaik-baiknya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal itu, tidak terlepas dari karyawan yang bekerja dengan segala kemampuan dan keterampilannya untuk membantu perusahaan mencapai

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ William D. Reisel. *Loc. cit*

tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang positif terhadap para karyawannya.

Karyawan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan, karena tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan atau melaksanakan aktivitasnya. Selain itu karyawan merupakan penunjang keberhasilan usaha dan bisnis perusahaan. Begitu pula sebaliknya, karyawan juga memerlukan perusahaan untuk dapat memenuhi keperluan hidupnya.

Kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Karena kepuasan kerja ini dapat berdampak pada aktivitas karyawannya. Karyawan yang merasa puas tentu akan bekerja dengan sangat baik sehingga kebutuhan akan hidupnya dapat tercapai. Dan bila sudah demikian tentunya karyawan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan.

Namun ketidakamanan pekerjaan yang terjadi pada diri karyawan akibat perkembangan perusahaan yang terus tidak stabil membuat karyawan menjadi ragu-ragu dan hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan memiliki perasaan cemas atas kelangsungan pekerjaannya.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, “Terdapat hubungan yang negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan”. Semakin rendah ketidakamanan pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja

karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.