

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hirsch dan De Soucey (2006) menyatakan bahwa tekanan ekonomi di setiap negara maju dan berkembang menuntut suatu organisasi harus melakukan banyak cara untuk dapat bertahan dan berkembang, seperti halnya melakukan perubahan struktur organisasi dan sistem manajemen, termasuk mengenai ketenagakerjaan.

Menurut sistem manajemen tenaga kerja, secara praktis terdapat dua jenis tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tetap dan sementara. Menurut De Cuyper dan De Witte (2007), karyawan sementara terbagi pula menjadi dua, yaitu *involuntary temporary workers* dan *voluntary temporary worker*.

Suatu organisasi membuat banyak keputusan dan kebijakan demi mencapai tujuan, sedangkan tujuan organisasi akan tercapai jika *work-related behaviour* karyawan sesuai dengan harapan organisasi. Namun, tidak semua keputusan dan kebijakan dapat memberikan dampak yang positif bagi lingkungan kerjanya.

Menurut Dalal (2005), terdapat dua macam *work-related behaviour* karyawan, yaitu *counterproductive work behaviour*, yang lebih bersifat negatif bagi perusahaan (Sackett, 2002); dan *organizational citizenship behaviour*, yang lebih bersifat positif bagi perusahaan (Sackett, 2002).

*Counterproductive work behaviour* merupakan perilaku negatif yang tidak menguntungkan organisasi yang dilakukan karyawan di tempat kerja. Perilaku negatif di tempat kerja adalah permasalahan yang dihadapi oleh semua organisasi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di Amerika, ditemukan bahwa sekitar 33-75% karyawan melakukan perilaku negatif di tempat kerja dalam bentuk pencurian, penipuan, penggelapan, perusakan, sabotase, dan absensi (Harper, 1990). Penelitian lainnya yang dilakukan di Amerika memperoleh hasil bahwa kerugian organisasional sebagai akibat dari perilaku negatif di tempat kerja sangat bervariasi. Organisasi dapat mengalami kerugian mulai dari \$6 sampai \$200 milyar (Murphy, 1993).

*Organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku positif yang dilakukan karyawan di tempat kerja sebagai respon dari rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya membawa dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Perilaku inilah yang diharapkan oleh organisasi terhadap karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dan kedua belah pihak, baik organisasi dan karyawan, mendapatkan keuntungan (Dalal, 2005).

Menurut beberapa peneliti, ketika karyawan tetap merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi, mereka cenderung melakukan *counterproductive work behaviour*. Sebaliknya, *organizational citizenship behaviour* cenderung dilakukan oleh karyawan sementara ketika mereka merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Penjelasan di atas merupakan penjelasan dari beberapa peneliti yang melakukan penelitiannya di Eropa dengan objek penelitian karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih bervariasi dan berasal dari banyak perusahaan, baik dari tingkat yang rendah hingga tingkat yang tinggi, yang notabene memiliki latar belakang budaya, tingkat pendidikan, dan tingkat finansial yang berbeda dibandingkan di Indonesia.

Maka dari itu, dilakukan penelitian ini di Indonesia, terutama di Mojokerto, Jawa Timur, terhadap karyawan tetap dan sementara yang berada pada departemen produksi dan memiliki karakteristik tingkat jabatan yang sama, pendidikan, finansial, dan latar belakang budaya yang lebih rendah. Tujuannya adalah untuk menguji apakah hasil penelitian terhadap *counterproductive work behaviour* dan *organizational citizenship behaviour* yang dilakukan di Eropa memiliki hasil yang sama dengan objek yang berada di PT. X. Peneliti pun mengambil “Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Work-Related Behaviour* Pada Karyawan Tetap dan Sementara: Studi Kasus Pada PT. X” sebagai judul penelitiannya.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini menggunakan PT. X, yang berlokasi di Mojokerto, sebagai objek penelitian. Target penelitiannya adalah karyawan departemen produksi, yang mana akan dipilih secara acak, baik karyawan tetap dan karyawan

sementara, dengan jumlah yang sesuai dengan persentase proporsi antara karyawan tetap dan karyawan sementara.

Dalam penelitian ini, variabel *job insecurity* tidak akan diukur berdasar *locus of control* karena merupakan faktor personal, sedangkan peneliti ingin berfokus pada faktor pembentuk *job insecurity* yang bersumber dari organisasi.

Menurut *operant behaviour theory*, Skinner (1974) menyatakan bahwa motivasi (internal) tidak akan mempengaruhi perilaku seseorang, yang menyebabkan adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan menyangkut pada konsekuensi yang diberikan oleh organisasi, yaitu *punishment* dan *reward*.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalahnya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* pada karyawan tetap berpengaruh terhadap terbentuknya *work-related behaviour*?
2. Apakah *job insecurity* pada karyawan sementara berpengaruh terhadap terbentuknya *work-related behaviour*?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat *job insecurity* antara karyawan tetap dan karyawan sementara?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* pada karyawan tetap terhadap *work-related behaviour*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* pada karyawan sementara terhadap *work-related behaviour*.
3. Untuk mengetahui perbedaan tingkat *job insecurity* yang terjadi di antara karyawan tetap dan karyawan sementara.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan hasil yang diberikan dapat memberikan manfaat pengetahuan tentang apa yang dapat menyebabkan tenaga kerja merasa tidak nyaman sehingga menimbulkan *job insecurity*, yang pada kelanjutannya dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka dalam bekerja. Secara teoritis, dampak yang terjadi berpengaruh negatif kepada organisasi.

Diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Memberikan pemahaman akan *job insecurity*.
2. Menjelaskan alasan yang menyebabkan terjadinya *job insecurity* pada karyawan tetap dan sementara, serta dampaknya pada perusahaan.
3. Supaya organisasi mengetahui variasi *job insecurity* yang ada sehingga organisasi dapat mengatur kebijakan-kebijakan dan lingkungan kerja.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis dan terbagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai latar belakang masalah, objek penelitian, model penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang pembahasan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, pengukuran variabel, dan metode analisis data.

**BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai hasil pengumpulan data, pengolahan data, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh.

**BAB V : Kesimpulan**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan berdasarkan hasil analisis data, saran, dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.