

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan maupun sebuah organisasi selalu dihadapkan oleh persaingan dalam bidangnya masing - masing, salah satu upaya menghadapi persaingan tersebut adalah memperbaiki kondisi internal perusahaan di setiap tingkatan operasional manajemen perusahaan. Salah satu upaya dalam bidang tenaga kerja adalah berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, karena hal ini akan menimbulkan *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, sehingga biaya yang ditanggung oleh perusahaan jauh lebih tinggi.

Beberapa hal tersebut dapat membuat kondisi perusahaan akan menurun seiring dengan tidak seimbangnya timbal balik kinerja dari karyawan. Demikian juga pada diri karyawan itu sendiri bahwa mereka merasa tidak dipercaya atau diduga tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan karena adanya sistem pelatihan kembali terhadap pekerjaan dan tugas mereka. Dengan demikian karyawan akan mengalami krisis percaya diri yang akan menyebabkan kondisi kerja tidak terlaksana dengan baik dan tentunya akan mempengaruhi lingkungan perusahaan yang tertuju pada pihak luar perusahaan salah satunya adalah investor perusahaan. Ada baiknya pihak perusahaan selalu

terbuka dengan karyawannya agar visi, misi, dan tujuan dari perusahaan dapat sejalan dan satu tujuan. Karena karyawan juga berhak mengeluarkan pendapat dan kemauannya terhadap kinerja perusahaan dengan syarat dapat mendukung kelancaran jalannya organisasi dimana hal ini sesuai dengan kriteria karyawan sebagai asset perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan langsung dengan *turnover* adalah kepuasan kerja (*Carsten dan Spector, 1987*) karena tingginya tingkat kepuasan kerja akan mengakibatkan rendahnya tingkat perputaran karyawan, maka organisasi ataupun perusahaan selalu berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan dengan mengidentifikasi dahulu beberapa faktor penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja. Salah satunya adalah *role conflict* atau konflik peran (*Schuler R dan Jackson, 1997*) merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, hal ini tidak hanya pada individu dalam bentuk akibat - akibat emosional seperti tingginya tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan dan rendahnya kepuasan kerja, namun juga dalam organisasi dalam bentuk rendahnya kualitas kinerja serta *turnover* yang tinggi.

Sedangkan dari penelitian sebelumnya mengidentifikasi dua faktor lain yaitu *locus of control* atau pandangan pusat pengendalian (*Anderson, dkk, 1977* dalam *Suwandi dan Idriantoro, 1999*) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi

padanya. Karyawan dengan *locus of control* internal yaitu berusaha mencari cara untuk menyelesaikan masalah dan karena keyakinan yang lebih tinggi, maka masalah yang timbul tidak mempengaruhi persepsinya mengenai tindakan atas pekerjaan yang dilakukannya, demikian juga sebaliknya apabila seorang karyawan mempunyai *locus of control* rendah akan mempengaruhi kinerja pekerjaannya atas semua masalah yang dihadapinya.

Dan perubahan organisasi (*Gibson dan Ivancevich, 1987*) merupakan upaya meningkatkan kemampuan organisasi berdasarkan perspektif waktu jangka panjang yang terdiri dari serangkaian tahap - tahap dengan penekanan pada hubungan antar individu, kelompok, dan organisasi sebagai keseluruhan sistem struktur, tehnikal, dan personal di dalam organisasi. Dan bentuk dari perubahan sebuah organisasi salah satunya adalah kekuasaan yang terpusat atau sentralisasi dan desentralisasi , merger serta akuisisi.

Yang mengakibatkan para karyawan merasa tidak aman dan terancam dikarenakan adanya perubahan organisasi pada kantor mereka. Dari ketiga faktor tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai alasan yang dapat meyebabkan kondisi karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yaitu dimana adanya ketidakcocokan antara keinginan maupun tindakannya terhadap situasi ataupun kondisi di dalam pekerjaannya, hal ini diistilahkan *job insecurity* yaitu ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan oleh karyawan dalam kondisi kerja yang terancam (*Greenhalgh dan Rosenblatt, 1989 dalam Suwandi dan Idriantoro, 1999*).

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian *Pasewark dan Strawser, 1996* dengan penyederhanaan model dan dengan melihat ketiga variabel diatas yaitu *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh variabel tersebut terhadap variabel *job insecurity*. Dan juga peneliti ingin menganalisis pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dilihat dari beberapa pengertian dan penjelasan masing – masing variabel tersebut diatas, maka penulis mengangkat judul " **PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN PT. PARA MULTI FINANCE YOGYAKARTA**".

B. Perumusan Masalah

1. Apakah *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* .?
2. Apakah *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* .?
3. Diantara *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi mana yang paling dominan mempengaruhi *job insecurity* .?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh variabel *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi secara parsial terhadap variabel *job insecurity*.
2. Untuk menguji pengaruh variabel *role conflict*, *locus of control*, dan perubahan organisasi secara serentak terhadap variabel *job insecurity*.
3. Untuk menguji variabel yang pengaruhnya paling signifikan terhadap variabel *job insecurity*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis.
 - a). Memperoleh kesempatan yang baik untuk menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenar – benarnya.
 - b). Mendapatkan pengalaman yang nantinya akan berguna dalam bekal kehidupan dunia kerja di kemudian hari.
2. Bagi PT. PARA MULTI FINANCE

Membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan – permasalahan yang timbul sehubungan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.