

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam suatu perusahaan pada dasarnya mencakup berbagai aktifitas organisasi yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber ekonomi lainnya. Ada beberapa hal untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan bahwa organisasi tersebut telah melaksanakan strateginya secara efektif dan efisien (Anthony dan Govindarajan, 1998). Tujuan dalam organisasi dapat tercapai apabila sistem pengendalian manajemen dilakukan dengan baik.

Dalam berorganisasi seseorang membutuhkan kekompakan satu sama lain agar cita-cita organisasi dapat terwujud. Dalam aspek yang berbeda ditinjau dari perilaku organisasi kepuasan dari masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaan adalah merupakan faktor penting lainnya. Hal itu karena karyawan adalah salah satu aset berharga dalam perusahaan yang dapat menciptakan sesuatu yang bernilai atau bermanfaat bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan cenderung akan bekerja kurang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan akan memboikot kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, yang sebagian besar karyawan

ditimbulkan adalah kelangsungan hidup perusahaan karena karyawan akan cenderung pindah atau keluar dari organisasi tersebut.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan tertentu (Locke, 1976). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau umpan balik karyawan atas apa yang perusahaan berikan kepada mereka. Definisi tersebut berarti bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dapat diaplikasikan atau diwujudkan kedalam pekerjaannya. Apabila seseorang merasa puas tidak menutup kemungkinan akan menciptakan sesuatu yang positif terhadap perusahaan.

Ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja antara lain gaji atau upah, kesempatan untuk berkembang, perilaku atasan dan perilaku rekan sekerja. Masing-masing indikator tersebut akan saling berkaitan, maka penting bagi perusahaan dalam memperhatikan karyawan agar kepuasan kerja karyawan selalu terjaga. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan, mereka hanya memikirkan keuntungan semata. Seorang pimpinan dalam perusahaan kurang memahami bahwa sebenarnya keuntungan atau kelangsungan hidup perusahaan adalah semata-mata karena kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat juga dikatakan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan karena karyawan yang kurang mendapat perhatian tentang kesejahteraannya akan cenderung berprestasi rendah terhadap pekerjaannya.

Dalam mempertahankan kepuasan kerja ada beberapa hal yang berpengaruh antara lain ketidakamanan kerja atau sering juga disebut *job insecurity*. *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Penyebab munculnya *job insecurity* adalah perasaan tidak aman antara lain karyawan yang merasa khawatir apabila pekerjaannya dipindahkan kejenjang lebih rendah dalam perusahaan. Karyawan yang mengalami hal tersebut akan merasa tidak aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan kurang terpenuhi. *Job insecurity* akan berpengaruh negatif antara lain pada aspek psikologis yang berupa munculnya penurunan kepuasan kerja, penurunan kreatifitas, perasaan murung dan bersalah serta kekhawatiran bahkan kemarahan Band dan Tustin (1999, dalam Wening, 2005)

Selain *job insecurity* faktor dalam kepuasan kerja antara lain imbalan yang diperoleh dari perusahaan yaitu upah atau gaji. Salah satu cara untuk mendorong karyawan melakukan apa yang telah digariskan oleh perusahaan meliputi beberapa hal diantaranya kompensasi gaji yang memadai dan juga diperlukan kompensasi tertentu yang bisa mendorong pegawai melakukan tugas yang telah ditetapkan.

Karyawan akan merasa optimal dan merasa puas dengan imbalan yang diperolehnya. Kesempatan untuk berkembang karyawan juga diperlukan karena karyawan juga mempunyai keinginan mengetahui hal-hal yang baru.

Kelompok dalam hal ini sangat penting untuk diperhatikan.

tidak terjadi maka diadakan sirkulasi pekerjaan yang sesuai maka akan menambah ketrampilan mereka sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Perilaku atasan sebagai tauladan bawahannya sehingga juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Peraturan yang diberikan oleh atasan harus mempertimbangkan kesejahteraan kedua belah pihak agar tidak ada yang dirugikan. Perilaku rekan kerja dalam organisasi selalu ada yang kurang familiar sehingga sering menimbulkan perbadaan. Seseorang bekerja adalah mencari kehidupan yang lebih layak untuk melangsungkan kehidupannya dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan gaji atau kompensasi karena selain merangsang kinerja juga agar karyawan merasa apa yang diberikan perusahaan kompetitif dengan pasaran yang berlaku.

Dalam penelitian Pasewark dan Srawser (1996, dalam Farida, 2003) menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah karyawan. Senada dengan Suwandi dan Nur Indriantoro, Vince Ratnawati 2000, juga menemukan bukti bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, konflik peran dan *locus of control*.

Di era sekarang ini studi yang berkaitan dengan kepuasan kerja menjadi perhatian utama dalam penelitian bidang perilaku organisasional, manajemen sumber daya manusia dan akuntansi manajemen. Alasan yang

yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja (Reggio, 1990).

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja atau konsekuensinya dan faktor-faktor penyebabnya. Hasil penelitian-penelitian tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian ulang terutama untuk menguji kembali variable-variabel nya. Dalam penelitian tersebut obyek penelitiannya adalah karyawan bagian personalia pada PT. MATARAM TUNGGAL GARMENT yang terletak di Jl Palagan Tentara Pelajar Balong Donoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta. Alasan peneliti menggunakan karyawan bagian personalia sebagai obyek penelitian karena bagian personalia merupakan departemen yang mengawasi dan mengatur SDM perusahaan dari penerimaan karyawan, pelatihan, penggajian sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Yusriyati Nur Farida 2003 ,dengan obyek penelitian adalah karyawan Pertamina se Jawa Tengah dan DIY yang meliputi Pertamina Unit Pengolahan IV dengan sampel sebanyak 700 karyawan dan dengan hasil penelitian bahwa *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, yang mempunyai pengaruh lebih besar untuk variabel *job insecurity*. Dengan mendasarkan pada literatur dan penjelasan dari beberapa hasil penelitian terdahulu dalam latar belakang masalah, penulis tertarik untuk mengajukan proposal penelitian ini dengan judul “ **PENGARUH *JOB INSECURITY***

B. Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan penelitian

Penelitian tersebut bertujuan untuk;

1. Menguji apakah *Job insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji variabel mana yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teori dapat menambah wawasan dan dukungan bagi peneliti ataupun pembaca tentang *Job Insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan

1.1.1. Manfaat penelitian selanjutnya penelitian ini dapat

dapat menjadi perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan sebenarnya.

2. Secara praktik penelitian ini dapat menjadi informasi bagi perusahaan dan menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan terutama tentang *job insecurity* dan kompensasi sehingga kepuasan kerja dapat selalu terjaga untuk memajukan kita kita perusahaan