

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak *World Health Organization* (WHO) mengumumkan bahwa virus corona yang menjangkit hampir seluruh negara di dunia dikategorikan sebagai pandemic global, Indonesia turut merasakan dampak pada berbagai sektor, khususnya sektor ekonomi. Hampir seluruh aktivitas ekonomi terhalang akibat adanya pandemic tersebut. Pemerintah tentunya melakukan berbagai cara demi memutus rantai penularan virus. Berbagai kebijakan baru membuat keadaan ekonomi negara semakin menurun karena aktivitas masyarakat yang terbatas. Akibatnya, pelaku usaha mengalami penurunan pada pendapatan mereka bahkan mengalami kerugian. Disamping itu, setiap pelaku usaha harus mengeluarkan *fixed cost* seperti gaji karyawan tanpa melihat apakah usaha tersebut mengalami kerugian atau keuntungan. Hal itu tentu saja menjadi masalah yang sulit untuk diatasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah pengurangan jumlah pegawai pada suatu perusahaan. Menurut berita InfoBank pada 29 Mei 2020, terdapat sekitar 6 juta karyawan yang terkena PHK karena perusahaan tidak memiliki *cashflow* (Suheriadi, 2020).

Terjadinya pandemi mengakibatkan perubahan besar pada perusahaan serta menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masif. *Job Insecurity* merupakan perasaan khawatir mengenai pekerjaan serta ancaman yang dirasakan oleh seseorang mengenai pekerjaannya (Sverke, Hellgren, dan Näswall 2002). Konsekuensi-konsekuensi mengenai pemutusan hak kerja atau PHK merupakan salah satu factor subyektif yang menjadi penyebab munculnya *Job Insecurity* pada diri karyawan. Ketika seseorang merasakan *Job Insecurity*, gambaran untuk menjadi pengangguran akan semakin jelas.

Karyawan menjadi semakin khawatir mengenai apa yang akan mereka lakukan jika kehilangan pekerjaan

Rasa tidak aman pada karyawan dianggap sebagai salah satu pemicu stress yang akan memberikan dampak buruk bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Menurut *Society for Human Resources Management* (2014) dalam Costa & Neves (2017) keamanan kerja merupakan satu dari dua factor yang dinilai sebagai masalah terpenting untuk karyawan dalam 11 tahun terakhir. Akan tetapi, hanya sekitar 31% karyawan yang menyatakan bahwa mereka sangat puas dengan keamanan kerja pada pekerjaan mereka saat ini. Penelitian Ashford (1989) menyatakan bahwa ketika *Job Insecurity* tinggi, maka akan mempengaruhi beberapa indicator seperti niat untuk berpindah pekerjaan, menurunnya kepercayaan serta komitmen pada organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sverke *et al* (2002) bahwa *job insecurity* akan berdampak pada *well being* karyawan, kepuasan kerja, *turnover* serta *job performance*.

Kinerja merupakan *outcome* yang paling penting dari seorang karyawan yang dikontribusikan pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Rivai and Basri (2005), kinerja diartikan sebagai kesediaan seseorang maupun sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Pada saat pandemic seperti ini, karyawan menjadi semakin khawatir akan kehilangan pekerjaan karena maraknya *issue* perusahaan yang melakukan PHK. Dilansir dari berita Okezone 7 Oktober 2020, hasil survey yang dilakukan oleh Jobstreet terhadap 5.131 pekerja membuktikan bahwa sebanyak 35% pekerja terkena PHK dan pekerja yang dirumahkan sebesar 19% (Prayoga, 2020).

Meskipun dalam keadaan pandemic, organisasi khususnya perbankan syariah sudah seharusnya tetap memberikan kinerja terbaiknya agar dapat turut berperan dalam pemulihan ekonomi Indonesia. Hal itu tidak terlepas dari kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus selalu memberikan yang terbaik untuk sumberdaya manusianya agar kinerjanya tidak menurun.

Job insecurity tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga pada organisasi. Untuk menanggulangi permasalahan yang mungkin terjadi pada karyawan tersebut, maka diperlukan dukungan dari organisasi itu sendiri atau *Perceived organizational support* (POS) yang diartikan sebagai keyakinan pada diri karyawan tentang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al*). Dalam permasalahan *job insecurity*, perasaan khawatir secara terus menerus akan menimbulkan stress pada karyawan dan akan berpengaruh pada kinerja. Oleh sebab itu, persepsi dukungan organisasi dibutuhkan untuk mengurangi *job insecurity* pada karyawan karena dukungan organisasi seperti hubungan baik antara atasan dengan karyawan dapat mempersepsikan bahwa organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Sejalan dengan *social exchange theory*, apabila seorang karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya maka karyawan akan cenderung membalas dengan kinerja yang baik.

Selain dukungan dari organisasi, peran *psychological empowerment* juga berperan penting dalam menanggulangi permasalahan *job insecurity*. *Psychological empowerment* diartikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan terkait dengan keterampilan serta kompetensi (Meyerson dan Kline 2008). Apabila seorang karyawan memiliki rasa percaya diri serta mengetahui bahwa dirinya

berkompeten maka hal tersebut akan mengurangi rasa *insecure* atas pekerjaan yang dimiliki sekarang. Adanya peran variabel *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* tersebut diharapkan mampu memoderasi pengaruh negatif *job Insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Melihat perkembangan lembaga keuangan syariah yang pesat serta perannya yang cukup penting bagi perekonomian Indonesia, tentunya dibutuhkan sumberdaya manusia yang dapat diandalkan untuk mewujudkan visi misinya. Maraknya *issue layoff* yang terjadi akibat pandemic ini memungkinkan banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Peneliti memilih objek pada tiga Bank Syariah yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Mu'amalat dan Bank Madina Syariah. Ketiga bank syariah tersebut telah menerapkan system GCG (*Good Corporate Governance*) sesuai peraturan Bank Indonesia. Penerapan GCG relevan dengan kinerja karyawan karena output dari penerapan prinsip ini adalah meningkatnya kinerja serta citra perusahaan yang baik atau *good corporate image* (Agustiningrum, 2016). Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja dengan *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah, kinerja karyawan yang baik tentunya akan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi, apabila karyawan mengalami *job insecurity* yang terjadi akibat pandemic maka hal tersebut akan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Untuk itu, dibutuhkan peran variabel situasional *perceived organizational support* dan *psychological*

empowerment dalam memberi kejelasan terkait masa depan karyawan dalam organisasi.

Dari permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh negatif *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *psychological empowerment* dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui peran *psychological empowerment* dalam memoderasi pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai pengembangan teori serta memberi informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh *job insecurity* dengan kinerja karyawan dengan menggunakan *perceived organizational support* (POS) dan

psychological empowerment serta dapat digunakan oleh penelitian berikutnya sebagai referensi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah di pelajari pada masa pembelajaran dikampus maupun dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi yang dapat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik kedepannya untuk perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.