

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dunia saat ini sedang menghadapi keadaan tidak pasti yang diakibatkan oleh pandemic covid-19. Virus corona telah menyebar hampir pada seluruh negara di dunia hingga kemudian pandemic covid-19 dinyatakan sebagai pandemic global oleh *World Health Organization* (WHO). Indonesia merupakan salah satu negara terdampak pandemic covid-19 yang berimbas pada banyak sektor, termasuk sektor ekonomi. Perekonomian Indonesia mengalami ketidakstabilan dan sulit untuk dikendalikan karena berbagai aktivitas ekonomi tidak dapat berjalan secara normal. Guna memutus rantai penyebaran virus, pemerintah menetapkan berbagai macam bentuk kebijakan. Salah satu kebijakan tersebut adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Menurut berita dari detik.News pada 13 April 2020, kebijakan PSBB yang tertuang dalam pasal 1 Permenkes No 9 Tahun 2020 merupakan pembatasan kegiatan tertentu penduduk pada suatu wilayah yang diduga terinfeksi oleh Covid-19 dengan sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebarannya. Namun, kebijakan tersebut justru semakin membuat kondisi perekonomian memburuk karena ruang gerak masyarakat yang terbatas.

Semakin buruknya kondisi perekonomian, mengakibatkan banyak perusahaan merugi karena turunnya pendapatan yang berakibat pada defisit arus kas. Meskipun merugi, perusahaan tetap berupaya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Beberapa perusahaan menetapkan pengurangan jam

kerja kepada karyawan, namun tak sedikit pula terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dilansir dari Kompas.com pada 4 Agustus 2020, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat terdapat lebih dari 3,5 juta pekerja yang terkena PHK per 31 Juli 2020 dan kemungkinan akan terus bertambah.

Ancaman PHK yang semakin massif terjadi dan terus menerus membayangi perusahaan akan mengakibatkan karyawan merasakan *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak aman akan keberlangsungan pekerjaannya karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Smithson & Lewis, 2000). Rasa tidak aman yang dirasakan karyawan tersebut dapat berdampak pada beberapa hal seperti *well being* karyawan, *turnover intention*, *job satisfaction* dan *job performance* (Sverke *et al.*, 2002). Lebih lanjut, Sverke *et al.*, (2002) menyatakan bahwa dampak *job insecurity* yang dirasakan karyawan tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri namun juga bagi organisasi.

Ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam (Wang *et al.*, 2015). Penelitian Areni & Chirumbolo (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Artinya, jika *job insecurity* seorang karyawan tinggi maka kinerjanya akan rendah dan sebaliknya. Ganster & Rosen (2013) menjelaskan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan tersebut, hal ini diperkuat oleh penelitian Tsutsumi *et al.*, dalam (Bashori & Meiyanto, 2017) yang menyatakan bahwa ancaman kehilangan

pekerjaan akan meningkatkan depresi dimana ketika seorang karyawan merasakan stres dan depresi maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan Sverke *et al.*, (2002) menemukan bahwa hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja tidak signifikan. Sejalan dengan itu, Mashudi *et al.*, (2020) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Dilla (2011) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, diketahui bahwa terjadi inkonsistensi hasil penelitian. Oleh karena itu, maka memungkinkan adanya variabel moderasi pada penelitian ini.

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal terpenting bagi perusahaan karena dapat menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viswesvaran & Ones (2000) yang menjelaskan bahwa kinerja ialah proses dan hasil yang kaitannya dengan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wartono (2017) kinerja merupakan pencapaian hasil seseorang ataupun sekelompok orang terhadap apa yang telah menjadi tanggung jawabnya pada kurun waktu tertentu.

Di tengah pandemi seperti ini, karyawan tetap dituntut untuk dapat menjaga kinerjanya dengan baik. Namun, disisi lain keluarga juga tetap harus mendapat perhatian yang cukup. Karyawan yang tidak dapat membagi dan menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga maka akan dapat memicu timbulnya *work family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik peran individu antara tuntutan pada peran

pekerjaan serta tuntutan perannya pada keluarga yang secara mutual kedua peran tersebut tidak dapat disejajarkan pada beberapa hal.

Karyawan yang mengalami *work family conflict* akan sulit menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan keluarga sehingga urusan pekerjaan akan mengganggu urusan keluarga ataupun sebaliknya dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Howard *et al.*, (2004) yang menyatakan bahwa *work family conflict* akan berdampak pada kinerja karyawan dengan menurunnya kinerja karyawan yang bahkan dapat mengakibatkan keinginan karyawan untuk *resign*, meningkatkan absensi serta turunnya komitmen organisasional.

Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, adanya faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti *job insecurity* dan *work family conflict* sudah seharusnya dapat diminimalisir. *Job insecurity* dan *work family conflict* dapat diminimalisir jika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, *self efficacy* diperlukan untuk mengurangi pengaruh negatif *job insecurity* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai persepsi yang mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengatur dan menerapkan tindakan untuk memperlihatkan kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Baron & Byrne (2003:187) *self efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan serta mengetahui adanya hambatan. Penelitian Schwarzer dalam Grau *et al.*, (2001) menunjukkan bahwa *self efficacy*

dapat membuat perbedaan pada cara berpikir, cara merasakan dan cara bertindak seorang individu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi maka akan mencapai kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan individu dengan *self efficacy* yang rendah (Bandura, 1997). Adanya peran *self efficacy* diharapkan dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Dalam keadaan pandemic seperti saat ini perusahaan sudah seharusnya tetap dapat menjaga kinerjanya dengan baik supaya keberlangsungannya tetap terjaga, tak terkecuali perbankan syariah. Perbankan syariah dituntut untuk tetap dapat menjaga kinerjanya dengan baik meskipun dalam kondisi yang tidak tentu karena adanya pandemic covid-19 ini, mengingat perbankan syariah memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Dilansir dari berita detikFinance pada 23 Juli 2020, Deputi Komisioner Pengawas Perbankan OJK Teguh Supangkat menyatakan bahwa meskipun cenderung melambat namun pertumbuhan perbankan syariah ditengah pandemic masih lebih baik jika dibandingkan dengan bank konvensional. Artinya, perbankan syariah tetap berperan positif dalam menjaga dan memulihkan perekonomian Indonesia yang terpuruk akibat pandemic.

Melihat pentingnya peran perbankan syariah terhadap perekonomian Indonesia, penelitian ini penting untuk dilakukan. Peneliti memilih objek pada tiga bank syariah yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah dimana ketiga bank syariah tersebut telah menerapkan system *Good Corporate Governance* (GCG) sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Hasil dari penerapan GCG ini adalah meningkatnya kinerja

karyawan. Artinya, jika GCG diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat (Febriani *et al.*, 2016). Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka pada penelitian ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah, kinerja karyawan berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, jika karyawan merasakan *job insecurity* dan merasakan *work family conflict* akibat terjadinya pandemic covid-19 maka kinerja karyawan dikhawatirkan akan menurun. Oleh karena itu, ditambahkan variabel moderasi yaitu *self efficacy* guna memperjelas pengaruh negatif *job insecurity* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

2. Menguji pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
3. Menguji peran variabel *self efficacy* yang memoderasi variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan
4. Menguji peran variabel *self efficacy* yang memoderasi variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan teori serta memberikan informasi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan *work family conflict* terhadap kinerja dengan menggunakan *self efficacy* serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang melakukan penelitian dengan judul yang sama.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah dipelajari dibangku kuliah serta dapat menjadi pembelajaran untuk menghadapi dunia kerja dikemudian hari.

###### b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang bisa digunakan untuk perusahaan khususnya pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia sehingga hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia dapat diterapkan secara lebih baik kedepannya.

c. Bagi Pembaca

Dapat memberikan informasi serta tambahan wawasan bagi para pembacanya.