

atau perombakan mendasar seluruh mata rantai dalam bisnis perusahaan dengan maksud untuk menciptakan *competitive advantage* dan kompetisi perusahaan Wright dan McMahan, (1992). Pembenahan yang dilakukan tidak hanya meliputi aspek bisnis namun juga aspek organisasi, aspek manajemen, aspek keuangan bahkan aspek hukum.

Restrukturisasi akan membawa dampak pada perusahaan dalam melakukan perubahan secara cepat, namun beresiko. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengungkap bahwa perubahan yang dilakukan akan membawa dampak negatif baik pada individu maupun pada organisasi (Band & Tustin, 1995; Barling, Dupre & Hepburn, 1999; Kinnunen, Mauno, Natti & Happonen, 2000, dalam Wening, 2005). Selain itu pelaksanaan restrukturisasi juga memunculkan persepsi *job insecurity* atau ketidakamanan dalam pekerjaan (Pasewark & Strawser, 1996). Persepsi *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis, antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran, bahkan kemarahan (Band & Tustin, 1995 dalam Wening, 2005). Bahkan menurut Tremley at.al., 1995 (dalam Widiastuti, 2003) restrukturisasi yang ekstensive dapat mendorong *career plateaue* (kemandegan karir) lebih cepat dalam pentahapan karir, apalagi jika keadaan ini didukung oleh jenuhnya pasar kerja. Konsekuensi yang muncul dari hal tersebut adalah kepuasan kerja, kinerja yang rendah, bahkan penurunan motivasi serta niat *turnover* yang lebih besar.

Job insecurity merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keseimbangan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakbetahan dalam bekerja karena adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. (Suwandi & Andriantoro, 2001). Dengan adanya perasaan terancam, gelisah dan tidak aman akan berdampak pada kepuasan kerja, karena kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan sikap dan perasaan tenaga kerja terhadap situasi kerja, hanya saja kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan terhadap suatu pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kelompok kerja dan *working condition*. Kepuasan kerja menurut Locke adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dan pengalaman kerja (Luthan, 1995, (dalam Astuti, 2004). Puas tidaknya seseorang terhadap situasi kerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap perusahaan (organisasi) secara keseluruhan. Seseorang yang merasakan kepuasan terhadap situasi kerja akan berusaha melibatkan dirinya kedalam aktivitas perusahaan dan menumbuhkan kontribusi yang

individu yang puas dengan situasi kerja akan menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi dan organisasi sebagai bagian dari dirinya.

Seorang yang merasa puas dengan situasi kerja yang disediakan oleh organisasi akan mempertimbangkan berbagai biaya yang harus dikorbankan jika dia mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi, seperti penghasilan dan keuntungan yang selama ini dia terima, fasilitas yang diberikan organisasi, penghasilan dan keuntungan yang selama ini dia terima, hubungan personal dengan rekan kerja, dan supervisi yang selama ini terjalin, serta senioritas yang akan memberikan banyak keuntungan bagi dirinya. Akibat terakhir dari kepuasan kerja yang dirasakan adalah keyakinan yang timbul dari seseorang untuk tetap bertahan didalam organisasi, loyal terhadap organisasi, dan menghilangkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya ditulis dalam bentuk usulan skripsi yang berjudul "ANALISIS DAMPAK RESTRUKTURISASI TERHADAP *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA".

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nur Wening (2005), dengan judul "DAMPAK RESTRUKTURISASI, *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT *TURNOVER SURVIVOR*".

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa :

1. Restrukturisasi organisasi berpengaruh secara positif terhadap *job insecurity*
2. *Job insecurity* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Pada dasarnya, restrukturisasi merupakan pembenahan atau perombakan (perubahan) mendasar terhadap seluruh mata rantai bisnis perusahaan dengan tujuan mencapai daya saing yang tinggi. Adanya perubahan yang terjadi dalam organisasi, menyebabkan karyawan sangat mungkin merasa terancam, dan ketidakamanan karena potensi perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan serta hubungan perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja serta hubungan balas jasa yang diterimannya dari organisasi.

Kondisi yang demikian, jika tidak memperoleh perhatian dari organisasi akan menimbulkan persepsi *job insecurity* yang semakin tinggi, sehingga akan muncul persepsi negatif terhadap pekerjaan mereka, bahkan pada organisasi. *Job insecurity* akan memunculkan persepsi adanya ancaman pada pekerjaan dan *powerless* (karyawan akan merasakan kehilangan kekuasaan atau kekuatan dalam melakukan sesuatu) sebagai sebab ancaman kehilangan pekerjaan (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Sedangkan *job insecurity* mencerminkan suatu kondisi ketidak berdayaan untuk mempertahankan keseimbangan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan

Berdasarkan pemikiran di atas, peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah restrukturisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *job insecurity* ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah dampak restrukturisasi terhadap *job insecurity* dan kepuasan kerja, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh restrukturisasi terhadap *job insecurity*
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan (Organisasi)
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan restrukturisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan para karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat

2. Bagi Peneliti

- a) Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya. Juga untuk menambah pengetahuan peneliti terutama mengenai restrukturisasi organisasi, job insecurity dan kepuasan kerja karyawan.