

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya. Dalam hubungan dengan pentingnya sumber daya manusia, McPherson (dalam Peters & Waterman, 1982) berpendapat bahwa karyawan adalah harta kita yang terpenting. Pendapat ini senada dengan Allen (dalam As'ad, 1999) yang mengemukakan bahwa walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Mengingat cukup pentingnya permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, berbagai penelitian tentang perilaku manusia termasuk karyawan telah banyak dilakukan dari berbagai sudut pandang.

Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah organisasi adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan umum individu terhadap pekerjaan dan beberapa aspek pekerjaan yang menyebabkan mereka merasa menyukai pekerjaannya (puas) atau tidak menyukainya (tidak puas). Menurut As'ad (1999) penelitian mengenai kepuasan kerja menjadi penting dikarenakan terbukti banyak bermanfaat bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat, yaitu dapat bermanfaat dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1995), bahwa pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan membantu perusahaan untuk memupuk sikap positif karyawan terhadap kerja. Hal ini sangat diharapkan oleh manajemen perusahaan agar karyawan mampu menjalankan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan

biasanya diikuti oleh tingginya tingkat produktivitas, yang dalam hal ini dapat menguntungkan perusahaan.

Davis & Newstrom (1995) mengatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja merupakan suatu gejala yang dapat merusak kondisi suatu organisasi. Menurutnya, gejala ini bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, kemangkiran dan *turnover*. Selain itu, gejala ini juga akan berdampak pada banyaknya keluhan dari karyawan, rendahnya kualitas produk, dan masalah disiplin kerja.

Menurut Porter, Lawler, Locke (dalam Siegel dan Lane, 1982) menurunnya tingkat kepuasan kerja akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja, absenteeism dan turnover serta akibatnya terhadap kesehatan.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan biasanya memunculkan perilaku *withdrawal*, yang diartikan oleh Greenberg & Baron (2003) sebagai usaha karyawan untuk meminimalisasikan hubungan atau kontak mereka dengan pekerjaan. Hulin et. al. (dalam Parahyanti, 2005) memaparkan bentuk *withdrawal* sebagai berikut: mencuri, menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, *absenteeism*, pensiun dini, dsb. Menurut Robbins (dalam Munandar, 2001), ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan ke dalam berbagai cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh dan membangkang, mencuri barang milik organisasi, dan menghindari sebagian dari tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian Locke (dalam Robbins, 2003) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pekerjaan yang menantang, imbalan yang adil, kondisi kerja yang mendukung dan dukungan rekan kerja serta supervisi. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Munandar (2001) antara lain adalah ciri instrinsik pekerjaan, upah atau gaji, penyeliaan, rekan kerja yang menunjang, dan kondisi pekerjaan.

Salah satu variabel yang diduga mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja adalah variabel *job insecurity*. Istilah *job insecurity* mulai diperkenalkan saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi

dan merger (Ashford, 1989). Pengertian *job insecurity* sendiri menurut Grennhalgh dan Rosenbalt (1984) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

Wexley & Yukl (1984) dalam pendekatan model interaksinya mengenai proses timbulnya kepuasan kerja, menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan kesesuaian antara persepsi terhadap kondisi-kondisi kerja yang seharusnya dan persepsi terhadap kondisi-kondisi kerja aktual. Salah satu variabel mengenai persepsi terhadap kondisi-kondisi kerja yang aktual menurutnya adalah persepsi karyawan terhadap jaminan kerja.

Dalam Lucas & Wilson (1989), dituliskan bahwa di Amerika dilakukan sebuah survei yang meneliti mengenai sumber-sumber kepuasan dalam pekerjaan. Hasil dari survei tersebut kemudian disusun berdasarkan urutan kepentingannya, daftar yang muncul adalah sebagai berikut: keamanan kerja, prospek kenaikan pangkat, pekerjaan yang menarik, perusahaan tempat bekerja, jam kerja, dan kondisi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam survei ini, keamanan kerja merupakan aspek yang terpenting dari sumber-sumber pokok kepuasan kerja karyawan.

Heidjrachman & Husnan (1992) mengatakan bahwa untuk mencapai hasil maksimal dari suatu usaha sebuah organisasi harus tercipta fungsi integrasi, dimana karyawan tidak hanya mampu untuk bekerjasama tetapi juga harus mau melakukan kerjasama. Atau dengan kata lain manajemen harus bisa menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Penyesuaian ini hanya bisa dilakukan jika pihak manajemen bisa memahami apa yang menyebabkan karyawan merasa puas bekerja pada suatu organisasi atau senang dengan jabatan yang sekarang dipengangnya. Menurut mereka, hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan diantaranya adalah uang, keamanan, kebutuhan sosial, prestasi, otonomi, dan pengetahuan. Lebih lanjut lagi Heidjrachman & Husnan (1992) mengatakan bahwa keamanan merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Bagi sebagian besar individu terkadang pekerjaan yang aman lebih penting daripada upah atau kesempatan untuk maju. Tidak cukup bagi manusia untuk mendapatkan kepuasan kebutuhan fisik pada hari ini, tetapi mereka juga menginginkan adanya jaminan di masa yang akan datang.

Menurutnya terkadang orang lebih memilih pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih rendah, karena pekerjaan ini lebih menjamin kontinuitas. Hal ini juga menjadi sebab mengapa minat untuk masuk menjadi pegawai negeri tetap besar bagi kebanyakan anggota masyarakat.

Sverke, Hellgren, & Naswal (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi turnover.

Vuuren (dalam Pradiansyah, 1999) mengatakan bahwa dalam menghadapi *job insecurity* ada tiga respon yang biasanya diambil oleh karyawan. Pertama, perilaku menghindar (*avoidance*), seperti: malas datang ke kantor, tidak berminat terhadap pekerjaan dan tidak tertarik pada situasi perusahaan. Tindakan kedua adalah mencari pekerjaan baru. Sedangkan tindakan ketiga adalah melakukan *industrial action* seperti bergabung dengan serikat kerja yang bertujuan untuk memperkuat posisi tawar orang tersebut terhadap perusahaan. Di dalam kondisi krisis seperti sekarang ini, tindakan kedua dan ketiga agak sulit dilakukan. Karena itu tindakan pertamalah yang mungkin diambil. Selintas, nampaknya para karyawan tetap bekerja, padahal mereka lebih senang berbagi kecemasan dengan rekan kerjanya. Penelitiannya membuktikan bahwa *job insecurity* menurunkan produktivitas, kepuasan kerja serta komitmen pada perusahaan.

Dalam Munandar (2001), dikemukakan bahwa ancaman akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) berkaitan dengan masalah kesehatan yang parah, yang meliputi *ulcers*, *colitis*, dan *alopecia*, dan peningkatan dari keluhan-keluhan emosional dan otot. Sementara itu, Roskies & Guerin (dalam Greenglass, Burke, dan Fiksenbaum, 2002) mengatakan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar

kehilangan pekerjaan semata. Kondisi ini juga mengarahkan pada demosi, menurunkan kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Dooley (dalam Pradiansyah, 1999) terhadap 4000 orang di Amerika Serikat membuktikan bahwa persepsi terhadap *job insecurity* sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa dan berkurangnya rasa percaya diri.

Greenglass, Burke & Fiksenbaum (2002), dalam penelitiannya terhadap 1363 perawat dari beberapa rumah sakit di Kanada menemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap sikap karyawan, diantaranya: meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik, meningkatnya gangguan psikologis, kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerjanya, makin berkurangnya komitmen organisasi, dan peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Penelitian yang dilakukan Ashford et al. (1989) menguji hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja terhadap 183 karyawan dari berbagai jenis perusahaan di Amerika Serikat. Hasil temuannya menyebutkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996) yang tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, Patrino (2002) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan konsekuensinya pada karyawan Bank ditemukan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) yang meneliti mengenai pengaruh *job insecurity* pasca-restrukturisasi terhadap kepuasan kerja terhadap 216 responden yang berasal dari tiga perusahaan di Jakarta didapatkan hasil bahwa ternyata *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menurutnya dikarenakan adanya perbedaan persepsi mengenai *job insecurity* pada populasi sampel yang ia teliti. Hal ini didukung oleh pernyataan Kinnunen dkk (2000) yang

mengatakan bahwa persepsi mengenai *job insecurity* akan berbeda pada karakteristik sampel yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor yang turut berperan dalam menyebabkan perbedaan persepsi mengenai *job insecurity* pada setiap sampel penelitian. Hal yang membedakannya diantaranya adalah jenis kelamin (Kinnunen dkk, 2000), budaya (Erlinghagen, 2007), usia dan pendidikan (Naswall dan De Witte, 2003).

Salah satu jenis karyawan yang diperkirakan mempunyai tingkat *job insecurity* yang tinggi adalah karyawan *outsourcing* (Levine, 2005). Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan dimana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (Suwondo, 2004). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* berada dibawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna.

Sistem *outsourcing* itu sendiri mulai *booming* di Indonesia sejak krisis ekonomi 1998 di saat kebutuhan perusahaan akan efisiensi menjadi sangat penting untuk dipenuhi (Majalah SUMA Universitas Indonesia, 2007). Menurut beberapa pihak, penerapan sistem *outsourcing* merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Data BPS mencatat bahwa sebanyak 10,55 juta orang (Februari 2007) atau sekitar 9,57 % dari penduduk Indonesia berstatus sebagai pengangguran, dimana kondisi ini dipicu oleh tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 108,13 juta orang (Februari 2007). Belum lagi Bappenas mencatat bahwa jumlah tenaga kerja baru terus meningkat dan bertambah sedikitnya 2,5 juta orang per tahun. Sementara itu, Nazaruddin Siregar (dalam Majalah SUMA Universitas Indonesia, 2007) dalam situs Depnakertrans mencatat 60% pekerja di sektor formal adalah pekerja kontrak. Hal ini dikarenakan status pekerja tetap yang sanggup memberikan jaminan kerja yang lebih baik kurang dilirik perusahaan. Fenomena inilah yang banyak dikatakan turut memunculkan istilah *outsourcing* di Indonesia (Majalah SUMA Universitas Indonesia, 2007).

Menurut Yanuar (dalam Majalah Human Capital, 2007), konsekuensi terbesar dari penerapan sistem *outsourcing* adalah munculnya *job insecurity*. Hal ini

menurutnya dikarenakan bentuk hubungan industrial pada sistem *outsourcing* yang kabur sehingga menyebabkan ketidakpastian pekerjaan selama masa kontrak kerja berlangsung dan ketakutan pekerja jika kontraknya tidak diperpanjang. Priandoyo (2007) mengatakan bahwa sistem *outsourcing* pada umumnya menutup kesempatan karyawan *outsourcing* menjadi permanen. Posisi *outsourcing* selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan secara pragmatis (kepastian kerja, kelanjutan kontrak, jaminan pensiun). Selain itu, Suwondo (2004) mengatakan bahwa penerapan sistem *outsourcing* selama ini diakui memiliki beberapa permasalahan, diantaranya disebabkan karena hubungan kerjanya yang selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah yang lebih rendah, jaminan sosial yang kalau pun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya keamanan kerja serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Keadaan karyawan *outsourcing* seperti yang telah dijelaskan diatas secara tidak langsung memberikan dampak psikologis bagi karyawan. Situasi dan kondisi yang terjadi menyebabkan karyawan merasa resah terhadap kelangsungan dan masa depan pekerjaannya. Ketatnya persaingan dan semakin sulitnya lapangan kerja menambah keresahan karyawan terhadap kelangsungan hidup mereka. Sementara itu, aspek yang diharapkan oleh karyawan, yaitu keamanan kerja seperti yang telah dijelaskan diatas menjadi sulit untuk didapatkan karena sistem *outsourcing* yang secara hukum tidak memberikan sesuatu yang pasti.

Di negara-negara maju seperti Amerika & Eropa, pemanfaatan *outsourcing* sudah sedemikian mengglobal sehingga menjadi sarana perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada kompetensi intinya sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada keunggulan produknya. Bahkan *outsourcing* merupakan salah satu tren bisnis terpopuler di dunia dalam sepuluh tahun terakhir ini. Banyak perusahaan maupun pekerja yang merasakan manfaat *outsourcing*, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Suwondo, 2004)

Menurut Suwondo (2004), di Indonesia sendiri perkembangan *outsourcing* sangat lambat dan kurang populer, walaupun sebenarnya banyak manfaat yang dapat dipetik dengan melakukan sistem ini. Menurut Erna (2007), ada beberapa hal yang

membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak melakukan atau enggan untuk menerapkan sistem *outsourcing* ini, diantaranya masalah ketidakpastian, potensi konflik, ketidaksenangan karyawan (perasaan gagal perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab atas preservasi kesempatan kerja, memperburuk semangat karyawan, dll), takut akan reaksi karyawan, takut akan reaksi serikat buruh, dsb.

Pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri sebenarnya menurut Suwondo (2004) memiliki manfaat yang cukup banyak. Namun, pada kenyataannya secara umum pelaksanaan *outsourcing* mendapat tanggapan yang kurang baik dari serikat pekerja. Hal ini diperlihatkan dalam berbagai aksi tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh mereka. Beberapa contoh aksi karyawan *outsourcing* diantaranya terjadi pada tanggal 7 Mei 2007, yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* operasi Rumah Sakit Pertamina Pusat (RSPP) berupa mogok kerja (Hasits, 2007 dalam http://www.okezone.com/index.php?option=com_content&task=view&id=19448&Itemid). Aksi lainnya yaitu yang dilakukan oleh 2.500 karyawan PT Gunung Garuda Group, induk dari lima pabrik baja di Cibitung, Kabupaten Bekasi, pada hari Kamis (27/9) mogok kerja. Para karyawan menuntut pihak perusahaan menerima seluruh pekerja *outsourcing* menjadi karyawan tetap (Puspitasari, 2007 dalam <http://www.prakarsa-rakyat.org/artikel/news/artikel.php?aid=21932>). Beberapa hal tersebut dapat mengganggu proses produksi barang maupun jasa sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan *outsourcing* yang seharusnya menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin melihat hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*. Hal ini dikarenakan *job insecurity* dan kepuasan kerja menjadi masalah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Pentingnya pengelolaan tersebut didasari bahwa SDM, termasuk di dalamnya karyawan *outsourcing*, merupakan asset penting yang menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Sebagai contohnya, dimana apabila terjadi aksi unjuk rasa dan mogok kerja seperti yang

dilakukan oleh karyawan *outsourcing* yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hal ini tentu akan mengganggu jalannya aktivitas perusahaan dalam menjalankan fungsinya.

Walaupun beberapa penelitian membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996) tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Kemudian Patrina (2002) juga tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, Wening (2005) menemukan bahwa *job insecurity* ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mengenai *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing* menjadi menarik dikarenakan status mereka yang penuh dengan ketidakpastian. Disamping hal-hal yang telah disebutkan diatas, peneliti juga menjadi tertarik dengan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan *outsourcing* dikarenakan selain pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan peristiwa yang marak akhir-akhir ini yakni berbagai aksi unjuk rasa dan mogok kerja yang banyak dilakukan oleh karyawan *outsourcing*, yang dalam beberapa literatur disebutkan bahwa aksi unjuk rasa dan mogok kerja terkait dengan kepuasan kerja.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti pada bagian sebelumnya, dengan demikian permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah “Apakah *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan

kerja pada karyawan *outsourcing*. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui gambaran *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pengetahuan mengenai *job insecurity* dan hubungannya dengan kepuasan kerja, sehingga dapat memperkaya kepustakaan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Indonesia khususnya
2. Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan, di mana dengan penelitian ini perusahaan dapat mengetahui gambaran kepuasan kerja dan *job insecurity* karyawan *outsourcing*-nya, serta hubungan diantara keduanya. Hal ini kemudian juga dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen SDM PT X untuk melakukan suatu tindakan bagi karyawannya mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Tulisan ini disusun dalam lima bab. Masing-masing bab memuat materi sebagai berikut:

Bab 1. Pendahuluan. Bab ini memuat secara umum hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, yaitu latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2. Tinjauan Pustaka. Berisi tentang teori-teori yang mendasari konsep-konsep penelitian yang akan dilakukan.

BAB 3. Metode Penelitian. Berisi tentang penjelasan mengenai pendekatan dan tipe penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, alat bantu penelitian, prosedur penelitian, serta rencana analisis data.

BAB 4. Analisis. Berupa data dan analisis dari hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada para partisipan.

BAB 5. Kesimpulan, Diskusi dan Saran. Berisi kesimpulan hasil penelitian, diskusi terhadap hasil penelitian, baik itu kelebihan dan kekurangannya, serta saran yang berasal dari peneliti untuk penelitian selanjutnya.

LAMPIRAN. Berisi alat ukur dan data-data lain yang dibutuhkan sebagai informasi tambahan.

