

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola suatu perusahaan karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Meskipun teknologi saat ini sedang berkembang pesat bukan berarti menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan melainkan punca keberhasilannya adalah kemampuan dari para karyawan itu sendiri dalam mengelolanya.

Kehidupan kerja telah mengalami perubahan situasi selama beberapa decade terakhir sebagai akibat dari resesi ekonomi, perkembangan teknologi informasi, perbaikan industry dan percepatan persaingan global (Fauzi, 2023). Saat ini organisasi dipaksa untuk dapat menjalankan berbagai strategi adaptif untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru, selalu mampu untuk berkompetensi dengan competitor, dan bertahan didalam lingkungan yang tidak dapat diprediksi.

Organisasi memiliki 2 (dua) pilihan untuk menghadapi kebutuhan atau tuntutan baru tersebut dan tetap mendapatkan keuntungan, yaitu dengan meningkatkan atau mengurangi biaya, terkadang dengan mengurangi jumlah pegawai (Cahyadi et al, 2023). Organisasi mungkin merasa perlu untuk mengurangi jumlah tenaga kerja agar tetap kompetitif. Saat sebuah organisasi membuat satu rencana dengan membentuk tujuan, maka harus mengembangkan lingkungan dan teknologi-teknologi baru yang membawa kemungkinan atau potensi. Ini sering menghasilkan fase antisipasi dimana karyawan mengalami

ketidakamanan yang tinggi terkait dengan masa depan pekerjaan mereka di organisasi. Apabila pilihan yang dilakukan oleh organisasi adalah mengurangi jumlah pegawai maka akan memberikan keresahan dan ketidakamanan kerja kepada para pegawai sehingga dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan perilaku organisasi. Semua karyawan membutuhkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang.

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena berbagai ancaman dari situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja mereka sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, maka akan

menyebabkan banyaknya karyawan- karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak merasakan suasana yang tidak aman dan penuh ancaman akan merasakan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan persepsi karyawan terhadap ancaman yang ada di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, yaitu ketika karyawan merasakan kurangnya kontrol dan perubahan karakteristik pekerjaan, maka karyawan akan mengalami ketidakamanan kerja. *Job insecurity* juga merupakan pandangan subjektif individu terhadap situasi atau peristiwa di tempat kerja. Pandangan ini memungkinkan individu berpikir dan menilai situasi secara berbeda (Pebperiadi, et al, 2022). Dengan demikian ada orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai hal yang tidak mengancam dirinya.

Aspek-aspek ketidakamanan kerja adalah ketakutan akan hilangnya pekerjaan dimana karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya ketidakamanan kerja pada karyawan begitu pula sebaliknya; ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat dimana individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dibandingkan yang tidak merasa terancam, serta ketakutan akan kehilangan kesempatan untuk promosi dimana karyawan yang terancam kehilangan kesempatan untuk promosi akan berpotensi memiliki ketidakamanan kerja dibandingkan yang memiliki kesempatan untuk promosi.

Seorang karyawan dalam bekerja pastinya memiliki harapan-harapan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Hal terpenting yang mereka harapkan, tentunya terkait dengan keberlangsungan pekerjaan mereka seperti kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya, dan kesempatan karir jangka panjang. Artinya, ketika harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mereka akan merasa tidak aman atas pekerjaan mereka saat ini. Persepsi yang muncul akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketika ketidakamanan kerja tinggi maka komitmen efektif karyawan juga akan menurun yang akan berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru karena ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan. Semakin tingginya motivasi, maka ketidakamanan kerja para karyawan juga akan menjadi rendah, dan jika ketidakamanan kerja para karyawan tinggi maka motivasi, perilaku organisasi, kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Yuhansyah (2019) ketidakamanan kerja menggambarkan adanya keresahan yang ditimbulkan akibat ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan dan ancaman dalam situasi pekerjaan yang kurang menunjang. Ketidakamanan kerja merupakan suatu kegelisahan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, dimana mereka timbul rasa khawatir pada kondisi yang tidak menguntungkan seperti ketidakstabilan status kepegawaian yang akan mengancam pekerjaan karyawan. Ketidakamanan kerja juga akan memberikan dampak pada kesehatan

karyawan dan tingkat kinerja karyawan, ketika ketidakamanan kerja tinggi akan menyebabkan turunnya kesehatan dan kinerja karyawan.

Disamping faktor ketidakamanan kerja, adanya *job performance* yang juga ikut memengaruhi ketidakamanan kerja *Job Performance* (Kinerja karyawan) adalah untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai pedoman dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh anggota tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi anggota bisa berupa reaksi negatif yang berwujud kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan

mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa.

Selain hal yang mengenai *job performance* adanya faktor *organizational behavior* yang mempengaruhi *job insecurity* seperti yang sama-sama kita ketahui. *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi) adalah penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang, individu, dan kelompok bertindak dan bereaksi dalam suatu organisasi, untuk mencapai kualitas kinerja tertinggi, dan hasil yang dominan. Perilaku Organisasi mempelajari pengaruh dan dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku di dalam organisasi untuk tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Marisi Butarbutar et al, (2021). Mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi yang berkaitan dengan perilaku individu dalam kelompok atau organisasi tertentu, yang menunjukkan pengaruh antara individu dengan organisasi, maupun sebaliknya.

Salah satu cara bagi suatu organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan karyawannya sendiri untuk berinovasi. Karena organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan perilaku manusia dapat mengubah organisasi dengan membentuk suatu kebiasaan yang lama kelamaan bisa menjadi suatu budaya. Semua organisasi dan kelompok mengalami hubungan langsung antara kepuasan kerja, dan kinerja. Untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam suatu sistem, penting untuk mengembangkan kinerja antar pribadi yang optimal. Revolusi industri menciptakan keinginan akan keterampilan keras untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai.

Perilaku organisasi merupakan penerapan pengetahuan tentang bagaimana seseorang, individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi, untuk mencapai kualitas kinerja tertinggi dan hasil yang luar biasa. Perilaku organisasi mempelajari pengaruh dan dampak individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu cara agar organisasi menjadi lebih inovatif adalah dengan memotivasi karyawannya untuk berinovasi. Semua organisasi dan tim memiliki hubungan langsung antara kepuasan kerja dan kinerja. Untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam suatu sistem, penting untuk mengembangkan kinerja interpersonal yang optimal. Revolusi Industri menciptakan keinginan akan keterampilan teknis untuk menghasilkan sesuatu yang berguna dan berharga.

Selain faktor *Organizational behavior* adanya faktor motivasi yang sangat dapat mempengaruhi *job insecurity*, *Motivation* (motivasi) adalah faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya, motivasi bisa datang dari dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak, berperilaku, dan berpikir dengan cara tertentu. Motivasi dapat berbentuk ambisi, tujuan pribadi, penghargaan, atau tekanan sosial. Motivasi sendiri termasuk peran paling penting untuk mencapai suatu tujuan karena tanpa adanya motivasi, seseorang mungkin tidak memiliki dorongan untuk bertindak atau berusaha keras dalam meraih suatu keinginan. Motivasi memungkinkan seseorang untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan

berusaha untuk mencapainya. Motivasi dibagi menjadi 2 macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

Motivasi dapat menentukan baik tidaknya dalam mencapai suatu tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan semakin besar pula keinginan untuk mencoba, semangat dalam bekerja, dan tidak mau menyerah, dan semangat berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya, jika karyawan bermalas-malasan, mudah frustrasi, lalai dalam bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan banyak kesulitan dalam bekerja.

MAAR Group merupakan sebuah perusahaan Swasta yang berdiri sejak tahun 1998 dan bergerak di bidang perdagangan yang berada di kawasan Kabupaten Pidie Jaya. Hingga saat ini MAAR Group memiliki berbagai bidang usaha seperti SPBU, Dealer Motor, dan Gas LPG. Sejalan dengan perkembangan industri MAAR Group dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

**Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan di PHK dan Mengundurkan Diri**

Bulan	Jumlah Karyawan di PHK dan Mengundurkan Diri		
	2020	2021	2022
Januari	2 Orang	2 Orang	4 Orang
Februari	-	3 Orang	2 Orang
Maret	3 Orang	3 Orang	1 Orang
April	4 Orang	-	3 Orang
Mei	4 Orang	2 Orang	2 Orang
Juni	3 Orang	1 Orang	1 Orang
Juli	-	2 Orang	2 Orang
Agustus	2 Orang	2 Orang	2 Orang
September	-	3 Orang	1 Orang
Oktober	-	2 Orang	-
November	3 Orang	3 Orang	4 Orang
Desember	-	-	5 Orang
<b>Total</b>	<b>21 Orang</b>	<b>23 Orang</b>	<b>27 Orang</b>

Pada MAAR Group karyawan yang di PHK dan mengundurkan diri dalam 3 tahun selama periode 2020-2022, mencapai 71 orang, seperti pada table diatas. Adanya jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi sendiri menyebabkan karyawan mulai tidak menyukai pekerjaan mereka dalam bekerja pada MAAR Group. Hal itu sendiri juga menyebabkan adanya perasaan *job insecurity* atau ketidakamanan dalam bekerja yang dirasakan oleh para karyawan karena rentannya terjadi PHK selama 3 tahun terakhir. Sehingga menyebabkan banyaknya karyawan pada MAAR Group yang mulai tidak melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki yang berujung pada pengunduran diri.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Motivation, Organizational Behavior, Dan Job Performance Terhadap Job Insecurity.***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *motivation* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada maar group?
2. apakah *organizational behavior* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group?
3. Apakah *job performance* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group?
4. Apakah *motivation, organizational behavior dan job performance* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *motivation* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *organizational behavior* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job performance* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *motivation*, *organizational behavior* dan *job performance* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada MAAR Group.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana mencapai kinerja yang maksimal, dalam suatu organisasi dalam memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional juga menciptakan komitmen organisasi yang baik serta menjadi wadah bagi peneliti untuk menuangkan ilmu

pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

2. Bagi peneliti lebih Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja organisasi dengan variabel yang lain.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi MAAR Group

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak karyawan kantor MAAR Group yang berlokasi di jalan Banda Aceh – Medan Gampong Meuko Kuthang dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan menggunakan *motivational, organizational behavior* dan *job performance* serta mampu menciptakan keputusan dalam hal yang berhubungan dengan masalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberi wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya meningkatkan motivasi dan kinerja serta berkontribusi positif terhadap perilaku organisasi. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih aman dalam pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja.