

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tahun 2019 dunia dilanda musibah dengan munculnya virus yang dapat menyebar dengan cepat melalui udara, virus ini dikenal dengan sebutan *coronavirus*. *Coronavirus* merupakan salah satu virus yang serupa dengan *common cold* atau pilek yang dapat menyebabkan penyakit ringan hingga serius. Pandemi covid-19 pertama kali teridentifikasi di negara China tepatnya di kota Wuhan, provinsi Hubei, pada bulan November 2019 (CNN Indonesia, 2020). Sedangkan proses penyebaran *coronavirus* di Indonesia pertama kali terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu dengan diketahui dua warga di kota Depok mengalami gangguan pernafasan dan demam tinggi, setelah melalui proses pemeriksaan kedua warga tersebut didiagnosis *corona* (Ihsanudin, 2020).

Munculnya Covid-19 di Indonesia pemerintah menghimbau masyarakat untuk tidak melakukan aktivitas di luar rumah sebagai upaya untuk menghindari meningkatnya penyebaran Covid-19. Berbeda dengan negara lain yang melakukan *lockdown*, penanganan yang dilakukan pemerintah Indonesia yaitu menerapkan kebijakan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar di daerah yang memiliki jumlah kasus signifikan (CNN Indonesia, 2020), namun demikian kebijakan ini tetap mempengaruhi aktivitas-aktivitas ekonomi masyarakat di Indonesia karena dibatasinya ruang gerak masyarakat.

Dunia usaha mengalami tekanan tiada henti selama pandemi Covid-19, hampir semua sektor terkena dampak akibat kebijakan ini, terutama di sisi hilir seperti restoran maupun kegiatan riil lainnya. Akhirnya, pekerja juga merasakan dampaknya, seperti dirumahkan atau mendapat pemutusan hubungan kerja (Sandi, 2021).

Salah satu perusahaan yang terdampak karena pandemi adalah PT. Mitra Buana Jaya Lestari yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan pelayanan pasti pas dan terpadu. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2004, pada awalnya perusahaan ini mampu bersaing dengan baik sehingga dalam tiga tahun berturut-turut mendapatkan penghargaan dari Pertamina sebagai *rest area* terbaik. Hanya saja pada tahun 2020 saat berlangsungnya pandemi covid-19 perusahaan mengeluarkan kebijakan dalam hal perampingan tenaga kerja melalui proses perumahan karyawan dan penurunan gaji sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) perusahaan.

Perumahan karyawan dilakukan secara bergantian, untuk kebijakan ini perusahaan mengutamakan karyawan di bagian pelayanan SPBU yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan di bagian SPBU mereka mengatakan kecewa atas kebijakan perusahaan karena kriteria perusahaan dalam melakukan perumahan karyawan dianggap tidak adil. Selain itu, karyawan merasa khawatir mendapat perumahan karyawan karena memengaruhi besar kecilnya kompensasi dan gaji yang akan diterima karyawan ketika kembali bekerja.

Pelaksanaan penurunan gaji dilakukan secara bertahap yaitu dengan adanya pemotongan gaji sebesar 20% di tiga bulan pertama aturan diterapkan yaitu pada bulan Mei sampai bulan Juli. Tahap ke dua penurunan gaji dilakukan dengan meningkatkan persentase pemotongan gaji yaitu sebesar 40% dilakukan pada bulan Agustus sampai bulan Desember. Situasi seperti ini menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan, hal ini tergambar dari wawancara dengan beberapa karyawan yang menyampaikan keluhan atas kebijakan perusahaan karena tekanan yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan beban kerja dan karyawan yang sudah berkeluarga meningkatkan kebutuhan rumah tangga tidak tercukupi dengan baik.

Menurut Locke (dalam Kaswan, 2017) arti dari kepuasan kerja cukup komprehensif yaitu reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif. Selain itu kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosi senang yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Bisen & Priya (dalam Kaswan, 2017) terbagi menjadi tiga kelompok yaitu adalah sebagai berikut: Faktor individu, faktor yang berkaitan dengan organisasi dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak kepada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, sikap kerja yang positif, menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, dan menurunkan pergantian pegawai. Lebih lanjut, Robbins (dalam Munandar, 2014) mengatakan ketidakpuasan tenaga kerja dapat

diungkapkan melalui berbagai cara. Misalnya, meninggalkan pekerjaan, karyawan berkeluh kesah, karyawan tidak mematuhi aturan organisasi, mencuri barang milik organisasi, dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Pemaparan mengenai perilaku karyawan yang telah dilakukan menunjukkan adanya *job insecurity*, situasi kerja yang terjadi selaras dengan pendapat Ashford (dalam Martini & Waluyo, 2014), bahwa *job insecurity* mulai diperkenalkan saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi dan merger. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Martini & Waluyo (2014) dengan hasil penelitian *job insecurity* memiliki sumbangan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2019) menunjukkan hasil yang relatif sama bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Madya Malang. Adapun menurut Setiawan dan Putra (2016) *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Triyono, Wahyudi & Harahap, 2020), definisi *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. *Job insecurity* memiliki dampak bagi karyawan dan perusahaan dalam jangka pendek atau jangka panjang, penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, dan Naswal (dalam Martini & Waluyo, 2014) mengemukakan bahwa dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Adapun dalam jangka panjang

dapat berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan intensitas *turnover*. Berdasarkan pada pemaparan tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Buana Jaya Lestari".

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Buana Jaya Lestari?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Buana Jaya Lestari

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai *job insecurity* dan kepuasan kerja di bidang psikologi industri dan organisasi atau dapat digunakan sebagai referensi tambahan.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bersangkutan paut dengan perencanaan strategi

dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Buana Jaya Lestari untuk mencapai kinerja yang maksimal.

