

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi saat ini, menuntut manusia untuk dapat memiliki kemajuan dalam kehidupannya. Manusia dituntut untuk bisa lebih sigap dan siap saat menyesuaikan diri saat menghadapi perubahan globalisasi agar bisa tetap bertahan hidup. Globalisasi tentunya akan memberikan dampak pada berbagai bidang kehidupan manusia, salah satu dalam bidang industri dan organisasi. Dalam setiap perusahaan dibutuhkan karyawan yang bisa memberikan kontribusi dalam upaya agar tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa

adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

PT.Tirta Investama (AQUA) adalah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan air minum dalam kemasan (AMDK) di Indonesia sejak tahun 1973. Saat ini, terdapat 21 pabrik yang memproduksi AMDK AQUA dengan kepemilikan berbeda-beda yang tersebar di pulau Jawa, Bali, Sulawesi dan Sumatera. Salah satu pabrik AQUA di Sumatera Barat yang ada di Jorong Kayu Aro, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok yang merupakan pabrik AQUA yang ke-17. PT. Solok ini diresmikan oleh Gubernur Sumatera Barat, Bupati Solok, Pemerintah Daerah setempat, pemuka agama dan masyarakat di Jorong Kayu Aro, dan seluruh jajaran manajemen Danone AQUA pada tahun 2013.

Tugas pokok dari karyawan PT. Tirta Investama (AQUA) Solok dibagi menjadi beberapa posisi level, seperti manager, supervisor yang terdiri beberapa bagian, Operator, staff kantor dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dan terlibat secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterikatan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan disebut dengan *work engagement* yaitu keadaan seseorang yang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood dalam Zamralita, 2017). Karyawan yang memiliki *work engagement* dapat bertahan dalam waktu yang lama di suatu perusahaan serta dapat memberikan kontribusi dengan baik. Karyawan yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya juga sepenuhnya mengalir dalam pekerjaan sehingga

membuat karyawan tetap fokus saat melaksanakan pekerjaannya (Bakker dalam Khoiroh, 2021).

*Work engagement* merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki *work engagement* akan fokus dalam bekerja serta memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pandangan (Bakker dalam Khoiroh, 2021) yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan perasaan positif dalam melaksanakan usaha, serta dapat memberikan gambaran yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, pengabdian, dan asimilasi. Karyawan yang terlibat penuh secara fisik, kognitif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan merasa penuh energi saat bekerja agar bisa mencapai tujuannya.

*Work engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Perasaan terikat (*engagement*) pada karyawan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Jika karyawan sudah terikat (*engagement*) dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran terhadap perusahaan seperti ia akan merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dan juga karyawan mampu untuk mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja (Federman dalam Putri, 2020). *Work engagement* karyawan di perusahaan tidak akan terbentuk dengan sendirinya. Terdapat beberapa faktor personal maupun organisasi yang berpengaruh terhadap *work engagement*., salah satunya adalah *job insecurity*.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceivedim permanance*) (Pephayosa, 2022)

*Job insecurity* merupakan persepsi ketidakberdayaan karyawan terhadap kelangsungan pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun karakteristik pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pengertian menurut De witte, H. dkk (dalam Nugraheni & Prasetyo, 2021) *job insecurity* adalah suatu pemahaman individu akan ancaman kehilangan pekerjaan serta ketakutan terhadap ancaman tersebut. Tidak hanya berfokus akan kehilangan pekerjaan, namun *job insecurity* juga mencakup masalah-masalah yang terjadi, memburuknya kondisi kerja serta peluang karir. Rowntree (dalam Nugraheni & Prasetyo, 2021) mengartikan Rowntree (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah suatu kondisi individu yang memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau kemerosotan kedudukan serta ancaman-ancaman lainnya yang dapat membuat situasi kerja terganggu sehingga menyebabkan memburuknya ketentraman psikologis.

*Job insecurity* didefinisikan sebagai persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini ditengah situasi pekerjaan yang mengancam. *Job insecurity* biasanya bersifat *involuntary* atau kehadirannya tidak dapat dikendalikan. Contohnya ketika individu memilih

untuk meninggalkan pekerjaannya, kemungkinan individu mungkin sudah menyerah dengan nilai-nilai atau fitur pekerjaannya sehingga ia akan merasakan kehilangan pada pekerjaan tersebut. Namun, ketika pada situasi itu, individu tidak merasakan perasaan ketidakberdayaan dan memilih untuk tetap bertahan maka ia tidak mengalami *job insecurity* seperti yang digambarkan pada situasi sebelumnya (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Permatasari & Hadi, 2018).

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Permatasari & Hadi, 2018 ) mengenalkan *job insecurity* dengan dua dimensi, yaitu *severity threat* dan *powerlessness*. *Severity threat* merupakan keparahan ancaman kerja yang dapat mengancam kelanjutan suatu pekerjaan, biasanya dalam lingkup dan kepentingan dari ancaman kehilangan suatu pekerjaan serta probabilitas subyektif akan munculnya rasa kehilangan tersebut. Sedangkan *powerlessness* merupakan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi situasi-situasi kerja tertentu yang dapat mengancam dirinya. Situasi yang dimaksud seperti tidak ada perlindungan, tidak ada kepastian yang jelas yang berhubungan dengan pekerjaannya, situasi kerja yang bersifat otoriter serta perombakan SOP pada pekerjaan itu.

Berdasarkan *psychological contract theory*, keterlibatan secara psikologis mengacu pada serangkaian kesepakatan yang diberikan dari pihak perusahaan dengan karyawan secara eksplisit maupun implisit, hal ini termasuk hak kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan menganggap *job insecurity* sebagai bagian dari ketidaknyamanan saat bekerja, akibatnya karyawan tersebut tidak ingin terlibat lebih jauh dengan organisasinya (Callea dalam Riana & Nisa, 2022). Studi sebelumnya turut menegaskan bahwa *job insecurity* memiliki

pengaruh negatif pada *work engagement* (Jiang & Lavaysse dalam Riana & Nisa, 2022).

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada 20 Oktober 2022, Bagian HR Manager, Bapak Pulung di PT.Tirta Investama (AQUA) Solok mengatakan bahwa beberapa karyawan merasa tidak mampu dan mempunyai perasaan ragu terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, termasuk tentang gaji, posisi atau jabatan bagi karyawan, adanya penurunan keterikatan kerja seperti tidak menunjukkan antusias terhadap pekerjaan, tidak ada konsentrasi pada karyawan. Hal itu membuat *work engagement* menjadi terganggu nantinya.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada sepuluh karyawan yang ada di PT.Tirta Investama (AQUA) Solok, dua orang diantaranya merasakan tidak mempunyai kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan karena mereka merasa gaji yang didapat tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Enam orang diantaranya merasa sulit konsentrasi karena adanya ancaman pemecatan kerja yang telah terjadi pada beberapa waktu belakangan, hal ini membuat pekerjaan mereka tidak tetap bahkan terkadang berubah-ubah mempengaruhi *work engagement* mereka.

Selebihnya pada dua karyawan mengatakan dirinya merasa pesimis dengan kualitas kerja yang mereka miliki dibandingkan dengan kualitas kerja karyawan lainnya, lalu karyawan menunjukkan kekhawatiran mengenai pekerjaan mereka di masa mendatang menunjukkan adanya *job insecurity* yaitu mereka takut apabila posisi jabatan mereka tergantikan dan tidak mendapatkan pekerjaan lagi. Keseluruhan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa terdapat ciri-ciri yang

menandakan bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang rendah, seperti tidak bersemangat dalam bekerja, tidak memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan, hal tersebut dikarenakan para karyawan tersebut mempunyai persepsi yang buruk tentang pekerjaan mereka dikarenakan kemampuan yang dimiliki, lalu terhadap kekhawatiran terhadap karir dari karyawan dimasa mendatang serta keresahan dimana ini semua merupakan ciri dari *job insecurity*.

Istilah *job insecurity* digunakan karena kondisi psikologis yang dirasakan merupakan kekhawatiran terkait masa depan karyawan di perusahaan, apakah karyawan tersebut akan dapat terus bekerja di perusahaan tersebut atau tidak (Sverke & Hellgren dalam Della & Rostiana, 2020). Kekhawatiran ini membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena adanya ancaman terkait masa depan mereka di perusahaan. Ketidakamanan kerja dapat memiliki dampak negatif yang lebih besar daripada hilangnya pekerjaan itu sendiri karena dapat mempengaruhi karyawan secara fisiologis, psikologis, dan sosial (Witte dalam Della & Rosdiana, 2020). Akibatnya ketidakamanan kerja akan mempengaruhi karyawan dengan mengurangi keterlibatan kerja mereka (Maslach dkk dalam Della & Rosdiana, 2020). Hasil penelitian Bosman dkk (2005) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan menurunnya tingkat *work engagement* karyawan. Ketidakamanan kerja menyebabkan pelanggaran kontrak psikologis dan menurunkan keterikatan kerja karena hal ini dapat mengurangi timbal balik penting dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan.

Keterkaitan *job insecurity* dan *work engagement* juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang *job insecurity* dengan *work engagement* pernah dilakukan oleh (Nugraha, 2020) yang berjudul " Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Kontrak". Lalu penelitian yang dilakukan oleh Pephayosa (2018) yang berjudul "Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo". Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gea (2018) yang berjudul "Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* pada Non-Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara".

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap *work engagement* karyawan. Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT.Tirta Investama (AQUA) Solok".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah untuk penelitian adalah apakah terdapat hubungan antara *job*

*insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan *job insecurity* dan *work engagement*
- b. Hasil penelitian ini dapat memperkaya sumber kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Berdasarkan hasil data-data empiris yang didapatkan dari hasil penelitian mengenai hubungan *job insecurity* terhadap *work engagement*, diharapkan dapat menjadi masukan informasi bagi PT. Tirta Investama (AQUA) Solok

- a. Ada atau tidaknya hubungan *job insecurity* terhadap *work engagement*
- b. Tingkat *job insecurity* dan *work engagement* yang ada pada karyawan di PT.Tirta Investama (AQUA) Solok.