BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor sumber daya non manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting karena manusia merupakan pengendali semua sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam persaingan sektor industri kesuksesan organisasi meraih keunggulan kompetitif berkelanjutan terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Mengelola sumber daya dan mengubahnya dalam bentuk produk dan jasa yang berguna merupakan faktor penting dalam kompetisi berbasis industri. Industri yang dimaksud khususnya adalah industri garmen. Industri ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan suatu produk dimana proses produksi dilakukan dari bahan baku sampai menjadi barang jadi yang telah siap pakai.

Perkembangan perekonomian ke arah globalisasi yang diindikasikan dengan perkembangan pesat dalam sektor industri khususnya industri garmen, membawa dampak pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang setiap aktifitas dalam organisasi. Hal itu disebabkan kerena tingkat persaingan yang ketat yang memaksa perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dengan lebih menggunakan teknologi mesin dalam

menunjang aktifitas perusahaannya. Teknologi tersebut digunakan karena selain menjaga kualitas, perusahaan harus memaksimalkan kuantitas produk yang diproduksi untuk mencukupi kebutuhan pasar. Karena tuntutan pasar yang begitu banyak dan besar mengenai kualitas dan kuantitas produk disertai tingginya tingkat persaingan dengan perusahaan sejenis maka hal itu menuntut pemimpin organisasi untuk mengambil langkah dengan melakukan berbagai macam strategi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang diproduksi perusahaan, salah satunya adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi setiap tenaga kerjanya, dalam hal ini adalah para karyawan karena karyawan merupakan subjek yang paling berperan penting dalam menentukan baik buruknya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi adalah menciptakan iklim kerja yang dapat menghilangkan pemikiran disfungsional (Judge & Locke, 1993; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001). Proses pemikiran disfungsional muncul akibat terjadinya konflik atau perasaan tidak gembira dan tidak puas dalam diri karyawan atas lingkungan kerja mereka yang membawa dampak pada ketidaknyamanan karyawan dalam pekerjaan atau yang lebih dikenal dengan *job insecurity*. Dengan demikian faktor *job insecurity* yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Teori hirarki kebutuhan Maslow (Gibson, 1997) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah *safety and*

security; yaitu kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya kepuasan dan komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja.

Jadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah faktor kenyamanan dalam pekerjaan karyawan. Hal tersebut dikarenakan faktor kenyamanan karyawan dapat membantu menciptakan dan memelihara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting artinya, karena tanpa kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, akan sulit rasanya bagi karyawan tersebut untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, yang mana hal ini berarti dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai penelitian mengenai *job insecurity* menunjukan bahwa adanya *job insecurity* membawa dampak pada penurunan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Bline *et al*., 1991; Snead & Harrel, 1991; Judgge, 1993; Lum *et al*., 1998; dalam Ratnawati & Kusuma, 2001). Seperti ditunjukan dalam tabel berikut ini :

Peneliti	Hasil penelitian
Bline *et al.,* 1991	*Job insecurity* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
Snead & Harrel, 1991	*Job insecurity* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
Judgge, 1993	*Job insecurity* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
Lum et al., 1998	*Job insecurity* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
Ratnawati & Kusuma, 2001	*Job insecurity* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Sumber: Berbagai jurnal, artikel, dan tesis (hasil penelitian ilmiah)

Berdasarkan hasil hasil penelitian tersebut kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperlakukan sebagai konsekuensi dari adanya *job insecurity*. Penelitian serupa menunjukan bahwa *job insecurity* akan berdampak negatif terhadap kepuasan

kerja meskipun dalam setting yang berbeda yaitu karyawan perbankan disektor publik (Setiawan, 2006). Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Partina (2002), juga meneliti semakin tingginya *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka komitmen organisasi akan menurun.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh para karyawan perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tentang *job insecurity* pada para karyawan pada perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung penting dilakukan untuk memberikan masukan masukan tentang kebijakan kebijakan strategis yang harus ditempuh pihak manajemen masang masing perusahaan dalam meningkatkan *safety* dan *security* pada para karyawan perusahaan sehingga mereka memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang kuat terhadap profesi mereka. Kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang secara otomatis memdampaki kualitas dan kuantitas produk yang mereka hasilkan.

Penelitian ini perlu dilakukan mengingat masih langkanya studi yang mengkaji dampak *job insecurity* pada para karyawan perusahaan garmen di Bandung khususnya perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sehingga dengan hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawan sehingga kualitas dan kuantitas produk yang mereka hasilkan dapat ditingkatkan.

1.2. Rumusan Masalah

Peneliti mengidentifikasikan dalam penelitian ini adalah menguji bagaimana dampak *job insecurity* terhadap sikap dan perilaku para karyawan yang dicerminkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dampak yang dimaksud dalam perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi; pada para karyawan di perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung ?
2. Bagaimana dampak *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi; pada para karyawan di perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi; pada para karyawan di perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung.
2. Menganalisis dampak *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi; pada para karyawan di perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” di Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. **Penulis**

   Dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan sumber masukan serta sebagai bahan evaluasi terhadap ilmu pengetahuan yang diperoleh pada waktu kuliah dengan kehidupan nyata yaitu pada prakteknya didalam perusahaan

2. **Perusahaan**

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat dalam usaha perusahaan untuk melakukan analisis mengenai adanya dampak *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

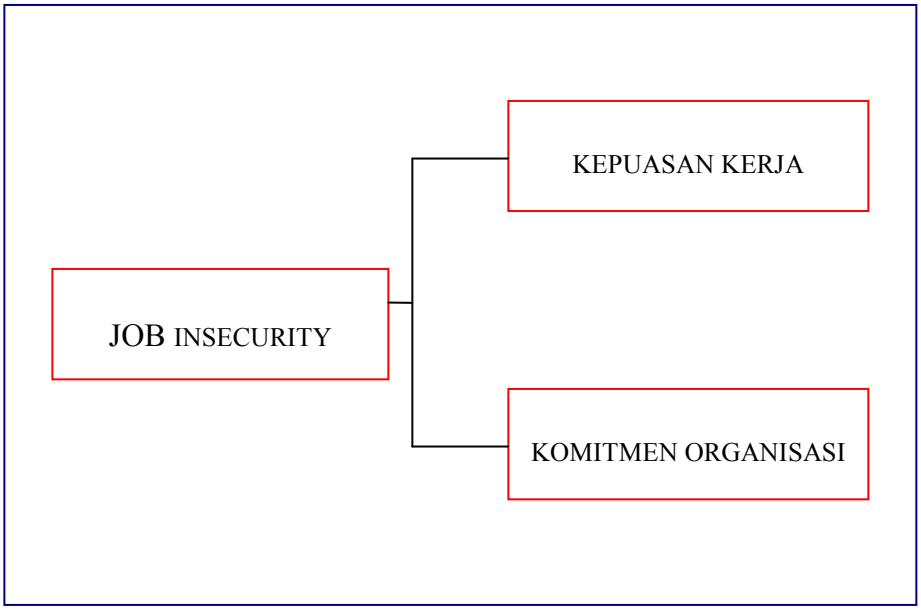
3. **Pihak lain**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah sumber referensi yang bermanfaat dan berguna dalam penelitian selanjutnya serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan dampak *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.5. Model Penelitian

Model penelitian untuk menguji *job insecurity* dan konsekuensinya ditunjukan pada gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Dimodifikasi dari Margaretha, *et al*. (2007)

1.6. Waktu dan Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan garmen ”A”,”B”,”C” dan dilaksanakan mulai bulan September sampai Desember 2007.

1.7. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut ini merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2 Landasan teori dan hipotesis yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar-konstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitgian sebelumnya.

Bab 3 Metoda penelitian yang terdiri atas sampel dan prosedur penelitian, metoda pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metoda analisis data.

Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reabilitas, outliers, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.