

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Beberapa tahun terakhir ini persaingan di dunia bisnis semakin meningkat. Banyak perusahaan yang melakukan inovasi agar dapat terus menjalankan perusahaannya. Dalam menjalankan suatu perusahaan agar mendapatkan hasil yang maksimal harus memiliki pengelolaan yang baik pada setiap aspeknya. Selain modal, teknologi, dan *financial*, sumber daya manusia menjadi bagian dari aset utamaperusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali produktivitas perusahaan.

Guna mendapatkan kualitas yang baik dan memiliki daya saing tinggi, suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang potensial ini merupakan salah satu aset yang harus dimiliki setiap perusahaan demi mencapai tujuannya (Samsudin, 2006).Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang vital bagi perusahaan (Notoatmodjo, 2003).

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pada umumnya memiliki beberapa jenis, antara lain karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut Hasibuan (2006)karyawan tetap merupakankaryawan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi, sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak (Mallu, 2015).

Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut (Mallu, 2015). Karyawan kontrak yang berketerampilan rendah biasanya mengalami ketidakamanan pekerjaan dan mereka merasa pekerjaan mereka dalam posisi yang terancam karena mereka adalah yang paling mungkin untuk diberhentikan. Sehingga seseorang dengan profesi sebagai karyawan kontrak memiliki kemungkinan yang dimana pekerjaan mereka dalam posisi yang tidak aman (Tilakdharee, Ramidial, & Parumasur, 2010).

Ketidakamanan kerja merupakan rasa tidak aman dalam bekerja, yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi karyawan pada perusahaan yang sama (Setiawan & Hadianto, 2010). Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja merupakan perasaan hilangnya kekuatan atau ketidakberdayaan seorang karyawan dalam mempertahankan keseimbangan dalam kondisi kerja yang terancam.

Pada saat karyawan mengalami ketidakamanan kerja maka dapat mempengaruhi rasa ketidakberdayaan untuk melawan ancaman rasa tidak berdaya tersebut karena hilangnya kontrol pekerjaan yang dimilikinya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Keadaan karyawan yang merasa tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaannya bisa berdampak pada kontrol diri yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Paine, 2003). Hal tersebut biasa disebut dengan kepercayaan organisasi.

Kepercayaan organisasi diartikan sebagai kepercayaan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan dan kepemimpinan organisasi, dan kepercayaan itu pada akhirnya menunjukkan dimana tindakan organisasi

akan membuktikan kebermanfaatannya untuk karyawan (Gilbert & Tang, 1998). Hubungan karyawan dengan perusahaan diawali dengan membangun kepercayaan terlebih dahulu, selanjutnya perasaan tersebut dikembangkan dan diwujudkan dalam bentuk terciptanya keterikatan dan identifikasi pribadi yang kuat pada organisasi (Chasanah & Irwandi, 2012).

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan wawancara tidak terstruktur pada bulan Oktober 2016 dan April 2017 kepada karyawan kontrak perusahaan X menyatakan bahwa, karyawan kontrak di perusahaan ini merasa memiliki posisi pekerjaan yang tidak aman, namun mereka tetap mengikuti dan menjalani setiap program yang dibuat perusahaan tanpa protes. Dalam kesehariannya mereka tetap menjalankan tugas dengan sebaik mungkin meskipun dalam wawancara ini mereka mengatakan bahwa apa yang mereka lakukan seperti tidak dianggap oleh perusahaan.

Perusahaan X adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan dan kuliner. Perusahaan ini berpusat di daerah Dago, Bandung dan memiliki beberapa cabang di Bandung dan juga luar kota Bandung serta di luar pulau Jawa.

Kepercayaan organisasi yang dialami karyawan perusahaan X memiliki reaksi berbeda. Reaksi ini menciptakan tanggapan tergantung oleh bagaimana seorang karyawan menyikapi hal tersebut. Melihat kondisi tersebut perlu adanya kajian lebih lanjut, sehingga penulis mengambil judul “HUBUNGAN KETIDAKAMANAN KERJA DENGAN KEPERCAYAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepercayaan organisasi pada karyawan disalah satu perusahaan”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan mengenai ketidakamanan kerjayang berdampak pada kepercayaan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan dalam penelitian selanjutnya terutama dalam penelitian yang berhubungan dengan ketidakamanan kerjadan kepercayaan organisasidan sebagai masukan serta evaluasi bagi perusahaan terkait.

