

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bisa berhasil dan sukses untuk mencapai visi, misi serta tujuan sangatlah ditentukan pada mutu sumber daya manusia (SDM) dari perusahaan. Fungsi dan peran SDM sangat menentukan untuk masa depan perusahaan. Menurut Mathis dalam jurnal Endri mengatakan bahwa:

Keistimewaan SDM dibandingkan dengan faktor lain dalam upaya strategi bersaing pada perusahaan yaitu mencakup kemampuan inovasi serta entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayan yang berbeda serta kemampuan produktivitas yang bisa dikembangkan sesuai kebutuhan.¹

Pada era globalisasi di mana perubahan yang terjadi begitu cepat dan teknologi yang sudah semakin maju, menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan produktivitasnya. Mengingat persaingan antar perusahaan menjadi lebih ketat dan kompetitif, di mana dalam hal tersebut yang sangat berperan penting terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan adalah manusianya. SDM dituntut untuk dapat kompeten, memiliki rasa semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk tujuan perusahaan.

SDM merupakan aset penting dan berharga yang dimiliki perusahaan, oleh sebab itu merupakan hal penting bagi perusahaan untuk dapat melakukan

¹ Endri, "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2, Januari 2011, 179 .

pengembangan. Baik itu dalam hal pengetahuan maupun pola pikir agar SDM yang dimiliki menjadi kompeten, sehingga bisa menjadi hal yang menguntungkan bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Selain itu, SDM menjadi aspek prioritas dan juga merupakan harta dalam sebuah perusahaan yang harus ditata dan diatur dengan benar, sehingga efektifitas serta efisiensi perusahaan dapat tercapai yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud.

Ketatnya persaingan pada masa kini yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produk mengakibatkan timbulnya pilihan untuk menangani permasalahan yang muncul dalam perusahaan, salah satunya dengan menerapkan ikatan kerja yang elastis. Di mana perusahaan mampu dengan mudah menerima dan memberhentikan karyawannya berdasarkan dengan kepentingan tanpa adanya kebijakan yang sulit. Salah satu struktur perjanjian kerja yang diterapkan dalam hal tersebut adalah dengan memberlakukan sistem perjanjian kerja kontrak.

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang (UU) Tahun 2003 No. 13 mengenai ketenagakerjaan menyatakan perjanjian atau kontrak kerja adalah perjanjian dari kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan karyawan secara individu dan di dalamnya mengandung syarat-syarat kerja, hak serta tanggung jawab dari kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan maupun pihak pekerja. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan

bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).² Menurut Herawati mengatakan bahwa:

Kontrak atau *outsourcing* merupakan wujud perjanjian kerja yang termasuk pada kategori *precarious work*, istilah yang digunakan untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti.³

Terdapat beberapa peraturan pemerintah yang membahas dan mengatur tentang kebijakan kontrak kerja dalam suatu perusahaan, yaitu diantaranya adalah UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 57 ayat 1 mengenai perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dengan bahasa yang tidak sulit untuk dimengerti. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 58 mengenai perjanjian kerja tanpa adanya masa uji kerja. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 1 mengenai persyaratan khusus yang wajib dipenuhi pihak perusahaan kepada karyawan jika ingin menerapkan perjanjian kerja.⁴ PKWT hanya bisa diterapkan pada bentuk pekerjaan tertentu yang mana pekerjaan tersebut diperhitungkan akan selesai dengan rentang waktu paling lama 3 (tiga) tahun yaitu 2 tahun masa kontrak dan bisa dilanjutkan lagi selama 1 tahun. Menurut Herawati menyatakan bahwa “pada aturan kerja kontrak atau *outsourcing*, perusahaan tidak diwajibkan untuk memberi uang pesangon saat masa kontrak habis. Gaji atau upah minimum, tidak adanya pertanggungjawaban untuk pekerjaan, tidak adanya pertanggungjawaban untuk penghasilan”.⁵ UU Pasal 35 Ayat 3 No. 13 Tahun 2003

²Republik Indonesia, “Undang-undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan.

³Bayu Purnama Putra, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana, “Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo),” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1, September 2015, 2.

⁴Republik Indonesia.

⁵Bayu Purnama Putra, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana.

menjelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan harus memberi perlindungan agar pekerja merasa aman yang mana dalam perlindungan pekerja tersebut memuat kesejahteraan, keselamatan serta kesehatan mental maupun fisik pekerja.⁶ UU Pasal 6 No. 13 Tahun 2003 mengenai setiap pekerja kontrak memiliki hak mendapatkan perlakuan yang serupa dengan pekerja tetap tanpa diskriminalisasi dari perusahaan atau pemberi kerja.⁷

Sebagai pekerja yang perjanjian kerjanya terdapat batas waktu (tidak tetap) maka terdapat beberapa hak yang dimiliki karyawan kontrak, yaitu gaji atau upah, penetapan upah yang digunakan adalah standar upah minimum provinsi atau upah minimum regional (UMP/UMR). Tunjangan hari raya (THR), perusahaan wajib memberikan uang THR kepada pegawainya, meskipun itu pegawai tetap maupun kontrak. Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK), pekerja kontrak juga memiliki hak JAMSOSTEK untuk pengganti penghasilan yang berkurang yang diakibatkan karena kecelakaan kerja, sakit, maupun yang lainnya.⁸ Saat melakukan PKWT melibatkan pihak-pihak didalamnya.

Beberapa pihak yang terlibat dalam PKWT adalah pekerja secara pribadi dan perusahaan atau pemberi kerja. Apabila pekerja berasal dari pihak ke tiga seperti perusahaan tenaga kerja, maka pihak ke tiga juga terlibat dalam perjanjian kerja tersebut. Perjanjian harus dibuat berdasarkan pada syarat-syarat sah perjanjian kontrak, yaitu diantaranya tidak ada masa percobaan

⁶Republik Indonesia, “Undang-undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan.

⁷R.A Aisyah Putri Permatasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Pada Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”, *Skripsi* (Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2018), 117.

⁸R.A Aisyah Putri Permatasari.

(*training*), harus dibuat tertulis dengan Bahasa Indonesia, serta surat perjanjian kontrak dibuat 2 (dua) rangkap dan kekuatan hukum yang sama, agar pekerja kontrak juga mendapat surat perjanjian kontrak. Menurut Rianti mengatakan bahwa:

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perjanjian kerja kontrak, diantaranya perekonomian yang berkembang pesat menyebabkan perusahaan diharuskan untuk memberikan pelayanan lebih baik akan tetapi menggunakan biaya dengan lebih sedikit tetapi hasil keuntungan yang didapat lebih besar.⁹

Faktor tersebut membuat banyak perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak yaitu mempekerjakan karyawan dengan metode PKWT. Pada masa ini terdapat beberapa perusahaan maupun organisasi yang menerapkan metode kerja kontrak untuk karyawannya dan diberikan posisi tertentu pada perusahaan. Seperti dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Arif yang menjelaskan bahwa:

Perusahaan lebih memilih untuk menggunakan metode kerja kontrak pada sebagian dari karyawannya karena perusahaan menanggung banyak kerugian akibat dari biaya pesangon yang lumayan tinggi ketika melakukan misi perusahaan agar kedepannya perusahaan menjadi lebih berhasil dari sebelumnya. Hal tersebut memotivasi perusahaan untuk menerapkan metode kontrak pada beberapa karyawan yang di tempatkan pada posisi tertentu.¹⁰

Namun pada kenyataannya, dengan munculnya metode kontrak kerja ini menyebabkan beberapa masalah. Menurut Sutedi menjelaskan:

Sistem kerja kontrak justru membuat pekerja lebih banyak rugi, dikarenakan hubungan kerja yang memiliki sifat kontrak, bayaran atau gaji rendah, jaminan sosial memiliki minimal, dan tanpa *job security* atau

⁹Herfida Farah Dhiba, "Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak", *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2018), 3.

¹⁰Fajar Purnama Arif, "Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi," *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 5, No. 2, Desember 2012, 569.

rasa aman dalam pekerjaan, serta tidak adanya jaminan dalam pengembangan karier.¹¹

Menurut Rianti menjelaskan bahwa “untuk meningkatkan manajemen perusahaan sehingga menjadi efektif serta efisien, tetapi biaya yang digunakan oleh perusahaan menjadi kecil, membuat perusahaan lebih menggunakan metode karyawan kontrak”.¹² Salah satu dari sekian banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak pada era ini adalah PT. BFI Finance Indonesia, Tbk.

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk merupakan perusahaan yang berfokus pada pembiayaan dan merupakan salah satu yang terbesar di Indonesia berdasarkan pada segi aset serta jaringan operasional. Dengan jumlah 340 outlet di Indonesia serta jumlah karyawan melebihi 9.000 orang, perusahaan ini berfokus pada pembiayaan otomotif serta non-otomotif yang terbagi menjadi pembiayaan kendaraan roda empat, pembiayaan atas anjungan kendaraan, tempat tinggal serta toko, pembiayaan dalam menyediakan barang maupun jasa, dan biaya untuk penyewaan alat berat, mesin-mesin dan lainnya. BFI Finance berdiri sejak 1982 dengan nama PT. Manufacturer Hanover Leasing Indonesia, yaitu perusahaan kerjasama Manufacturer Hanover Leasing Corporation asal Amerika Serikat dengan pemegang saham asal Indonesia. BFI sendiri merupakan perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia serta merupakan perusahaan pembiayaan pertama yang berhasil mencatatkan saham pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 1990

¹¹Herfida Farah Dhiba, “Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak”, *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2018), 4.

¹²Herfida Farah Dhiba, 3.

dengan kode saham BFIN. Pada tahun 2001 perusahaan kemudian mengganti nama secara resmi menjadi PT. BFI Finance Indonesia, Tbk.¹³ Beberapa cabang dari PT. BFI Finance Indonesia, Tbk juga terdapat di Kalimantan Selatan salah satunya adalah PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru, yang mana pada perusahaan tersebut juga menerapkan sistem kerja kontrak pada beberapa karyawannya.

Karyawan yang berkerja di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru yang terikat menggunakan metode kerja kontrak diantaranya karyawan yang ditempatkan pada posisi AE Gerai (Surveyor Motor), ARE Gerai (Marketing Motor), Kasir, Admin Motor, RE Motor (Kolektor Motor untuk 2 bulan), RE Mobil (Kolektor Mobil), FC Motor (Kolektor Motor untuk 1 bulan), Admin Kolektor (Collection), ARE Motor (Marketing Motor), ARE Car (Marketing Mobil khusus perekrutan orang), CME (Marketing Mobil). Sistem kontrak kerja yang diterapkan pada karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru adalah sistem karyawan kontrak dengan masa kontrak selama satu tahun dengan sistem *Contract 1* (kontrak 1) kemudian naik menjadi *Contract 2* (kontrak 2) apabila dedikasi kerja bagus dengan pembaharuan status kontrak tiap 6 bulan, status *Contract 2* (kontrak 2) naik menjadi *Permanent* (karyawan tetap) apabila masa kontrak sudah selesai (1 tahun) dan perusahaan melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan tersebut. Apabalia pada saat masa *Contract 1* (kontrak 1) pada 6 bulan pertama masa kerja karyawan kontrak tidak dapat mencapai KPI (*Key*

¹³BFI Finance Indonesia, dalam <https://www.bfi.co.id/about-us> di akses pada tanggal 27 Januari 2019.

Performance Index) sesuai posisi atau jabatan kerja maka perusahaan dapat menghentikan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.¹⁴

Ketidakpastian status hubungan kerja di masa datang menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Sedangkan dengan terus berkembangnya teknologi yang serba cepat sehingga menuntut perusahaan harus bisa terus dapat efektif dan efisien agar perusahaan dapat tetap terus bersaing dan maju serta berkembang, sehingga yang sangat menentukan adalah kinerja dari SDM yang dalam arti pada hal ini adalah karyawan. Pekerja yang memiliki perasaan aman serta tenang ketika bekerja maka dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kinerjanya yang akan menjadi tinggi, sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan. Menurut De Witte dalam jurnal Kaniawati dan Safitri menjelaskan bahwa “apabila tidak ada rasa aman (*job insecurity*) yang didapat oleh pekerja maka hal tersebut dapat mengurangi kesejahteraan psikologis, keluhan psikosomatis dan tekanan fisik”.¹⁵

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa aman dalam bekerja menjadi hal penting yang harus dimiliki karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Hal ini dikarenakan apabila terdapat rasa aman di dalam bekerja yang dimiliki karyawan maka hal tersebut akan membantu karyawan dalam pekerjaannya, tidak khawatir tentang kelanjutan masa karir, promosi serta keamanan dan keselamatan kerja yang mana hal tersebut juga akan berdampak baik pada

¹⁴LM, Mantan Karyawan Kontrak PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru, Wawancara Pribadi, Banjarbaru, 30 Januari 2019.

¹⁵Tiara Kaniawati dan Nurul Safitri, “Pengaruh *Job Security* Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Freeport Indonesia,” *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2014, 6.

kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu merasa aman merupakan poin penting dalam bekerja dan setiap karyawan harus memilikinya.

Rasa aman dalam bekerja (*job security*) adalah aspek penting yang wajib didapatkan oleh pekerja, karena apabila tidak adanya rasa aman sehingga timbul rasa tidak aman yang dirasakan karyawan ketika bekerja (*job insecurity*) dapat membuat karyawan menjadi gelisah, terancam merasa tidak dilindungi dalam pekerjaannya tentu akan membawa dampak buruk bagi perusahaan tersebut. Rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) tentu dapat dialami karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Akan tetapi *job insecurity* lebih besar dirasakan oleh karyawan kontrak karena karyawan yang sifat kerjanya sementara serta dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang terbatas tentu menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja atau yang istilahnya sering disebut dengan *Job Insecurity*, yaitu saat karyawan merasakan tidak adanya rasa aman pada pekerjaannya dikarenakan timbulnya resiko bahwa kedepannya tidak dapat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempatnya bekerja.¹⁶ Sehingga setiap perusahaan diharapkan dapat memperkecil perasaan tidak aman tersebut.

Akan tetapi pada perusahaan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya (*job insecurity*). Hal tersebut sesuai dengan penjelasan oleh LM selaku mantan karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru

¹⁶Andy Putranda Oembo Pangat, "Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 23, No. 2, Agustus 2013, 165.

tanggal 30 Januari 2019 pukul 10.43 di Banjarbaru, yang mengatakan bahwa ia tidak merasa aman dalam pekerjaannya karena status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti apakah akan berlanjut atau tidak setelah masa kontrak sudah habis.¹⁷ Menurut Green dalam jurnal Bonita dan Nurtjahjanti menjelaskan bahwa:

Job insecurity adalah kegelisahan dalam bekerja, dan merupakan suatu situasi atas ketidakpastian pekerjaan yang terus berlanjut serta menimbulkan rasa tidak senang. Karyawan dengan *job insecurity* bisa berakibat terhadap semangat dalam bekerja hingga akhirnya efektivitas serta efisiensi saat melakukan pekerjaan bukan merupakan sesuatu yang dinantikan serta berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Sehingga dampak yang didapat dari menurunnya produktivitas kerja berpengaruh pada perkembangan perusahaan.¹⁸

Sejalan dengan hal tersebut di dalam Islam rasa tidak aman juga dijelaskan dalam beberapa ayat Alquran dan juga beberapa hadis, karena rasa tidak aman dan tidak tenang akan menimbulkan perasaan gelisah di dalam hati, jiwa dan pikirannya sehingga hal tersebut dapat mengganggu kegiatan seseorang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari. Seperti yang disampaikan dalam Q.S. al-An'am/6:132 serta hadis riwayat Bukhari dan Muslim:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang akan mendapatkan derajat-derajat (seimbang) sesuai dengan yang telah dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak pernah lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

¹⁷LM, Mantan Karyawan Kontrak PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru, Wawancara Pribadi, Banjarbaru, 30 Januari 2019.

¹⁸Richa Bonita dan Harlina Nurtjahjanti, “Hubungan Job Insecurity dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang,” *Jurnal Empati Fakultas Psikologi*, Vol. 5, No. 3, Agustus 2016, 550-551.

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ أَمْرٍ مَّا نَوَى

Artinya: “*Sesungguhnya semua amal bergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkan.*”

Pada ayat Alquran surah al-An'am ayat 132 dapat diketahui bahwa Allah Swt akan membalas sesuai dengan amal yang umatnya kerjakan serta niat yang diketahui oleh-Nya. Mereka akan menerima balasan sesuai dari apa yang mereka kerjakan. Sedangkan pada hadis riwayat Bukhari dan Muslim dijelaskan bahwa setiap amal dan perbuatan harus disertai dengan niat, niat sebagaimana apa yang akan diperbuat.

Merasa aman dan tenang dalam bekerja tentu akan memberikan dampak yang baik. Karena saat karyawan sudah merasa tidak adanya rasa aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka hal tersebut bisa berdampak negatif pada perusahaan, sehingga hal tersebut membuat perusahaan rela mengeluarkan biaya agar karyawannya dapat merasa aman, tenang dan bahagia dalam bekerja. Sebuah studi yang dilakukan oleh University of Warwick menyebutkan bahwa peningkatan produktivitas terjadi pada karyawan yang merasa bahagia dan tenang, sementara itu pada perusahaan Google kepuasan kerja karyawan meningkat setelah berinvestasi sebesar 37% untuk dukungan pada karyawan mereka.¹⁹

¹⁹Motivasi Karyawan, dalam <http://www.motivasikaryawan.co.id/article/75/feelgood-management-solution-untuk-mengatasi-stres-di-tempat-kerja> di akses pada Hari Sabtu, 09 Februari 2019.

Rasa aman dalam bekerja (*job security*) memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan.²⁰ Seorang karyawan kontrak akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar tujuannya dapat terpenuhi.²¹ Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam jurnal Jatmiko menjelaskan:

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mengakibatkan, menyalurkan serta mendukung tindakan seseorang agar memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan giat serta bersemangat untuk mendapat hasil kerja maksimal. Motivasi kerja dapat dihasilkan dari keinginan serta perilaku yang mendorong karyawan dapat menambahkan rasa semangat dan gairah saat menghadapi kondisi kerja pada suatu perusahaan.²²

Motivasi yang ada pada diri seseorang sifatnya bisa berasal dari dalam maupun dari luar. Motivasi dari dalam merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang sehingga dapat melakukan suatu perilaku yang spesifik. Motivasi eksternal adalah metode yang dilakukan untuk memberikan pengaruh kepada seseorang untuk melakukan hal yang kita inginkan.²³ Jadi, apabila tingkat motivasi dalam bekerja pada karyawan semakin tinggi maka rasa tidak aman akan berkurang. Menurut Martoyo dalam jurnal Hastono dan Handoyo mengemukakan bahwa:

²⁰Tiara Kaniawati dan Nurul Safitri, "Pengaruh *Job Security* Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Freeport Indonesia," *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2014, 2.

²¹Enggar Dwi Jatmiko, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 21, No. 1, April 2015, 3.

²²Enggar Dwi Jatmiko, dkk., 4.

²³Irwansyah, Maya Sari .D, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aspek Keperilakuan dan Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Postmo), 99.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang bisa menumbuhkan suatu keinginan atau rasa semangat dalam bekerja. Terdapat faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu pemimpin, kolega, sarana fisik, kebijakan serta aturan, upah jasa berupa uang dan non uang, tipe pekerjaan dan tantangan.²⁴

Pada suatu lingkungan kerja, motivasi adalah faktor yang paling penting yang harus dimiliki seorang karyawan, hal ini dikarenakan motivasi adalah suatu upaya yang dikerjakan oleh seseorang untuk mendapatkan suatu tujuan yang ingin diraih bersama dengan kepandain pribadi dalam mencapai segala hal yang dibutuhkan. Seorang karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya, banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, dan mengerahkan segala kemampuannya baik itu untuk mencapai tujuannya atau mendapatkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja pada karyawan harus menjadi perhatian perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas.²⁵

Motivasi kerja mempunyai komponen-komponen, dimana jika komponen tersebut bisa dipenuhi maka tingkat motivasi kerja seseorang akan meningkat. Terdapat tiga komponen utama yang terkandung dalam motivasi kerja yaitu, penggerak (*energizing*), perilaku, tujuan serta insentif. Penggerak akan muncul jika seseorang tersebut memiliki suatu keinginan demi mendapatkan suatu keinginan tersebut, yang disebut sebagai motif yang merupakan alasan timbulnya perilaku. Perilaku dapat digerakkan dari tujuan dimana hal tersebut

²⁴Hendra Indy H dan Seger Handoyo, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2013, 2.

²⁵Fajar Purnama Arif, "Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi," *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 5, No. 2, Desember 2012, 569.

dapat memenuhi kehendak atau keinginan karyawan.²⁶ Salah satu keinginan yang dimiliki oleh karyawan kontrak adalah agar hubungan kontrak kerja dengan perusahaan dapat terus terjalin, sehingga untuk mendapatkan keinginan tersebut karyawan kontrak memotivasi dirinya dalam bekerja.

Penelitian dilakukan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru karena perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak untuk beberapa karyawan yang diposisikan secara tertentu yang mana hal tersebut sesuai dengan subjek penelitian. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru sistem karyawan kontrak dibagi menjadi dua yaitu *Contract 1* (kontrak 1) pada 6 bulan awal masa kerja kontrak dan *Contract 2* (kontrak 2) pada 6 bulan akhir masa kerja kontrak.

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai, **Hubungan Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru?

²⁶Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 21.

2. Bagaimana tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru?
4. Berapa persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru?

C. Tujuan Dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.
- b. Mengetahui tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.
- c. Mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.
- d. Mengetahui persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

2. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat, baik itu teoritis maupun praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis pada penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi pengembangan psikologi dan dapat memperkaya khazanah khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, terutama tentang motivasi kerja dan *job insecurity*, serta bisa menjadi bahan untuk referensi pada penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah:

1) Bagi Perusahaan

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini peneliti harapkan bisa memberikan dan menambah informasi serta masukan bagi perusahaan, untuk bahan pertimbangan yang berkaitan dengan permasalahan *job insecurity* dan motivasi kerja pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

2) Bagi Peneliti

Hasil yang didapat dari penelitian yang sudah dilakukan diharapkan bisa menambah wawasan serta ilmu pengetahuan

mengenai *job insecurity* dan motivasi kerja. Serta sebagai penerapan ilmu-ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

D. Definisi Istilah

1. Job Insecurity

Job insecurity menurut Greenhalgh serta Rosenblatt menyatakan bahwa ”*job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya (*powerless*) untuk mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan”.²⁷ Komponen *job insecurity* pada penelitian ini yang digunakan dalam menyusun skala penelitian adalah komponen *job insecurity* menurut Ashford yaitu arti pekerjaan tersebut terhadap seseorang, kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja, tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang, tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang pegawai rasakan ketika kondisi sedang terancam, tidak berdaya.²⁸

Definisi istilah *job insecurity* yang peneliti maksud dalam penelitian ini yaitu merupakan rasa tidak aman atau rasa takut yang dirasakan oleh karyawan kontrak dalam bekerja atas kelangsungan pekerjaannya di masa datang.

²⁷Hadia Halungunan, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang.” *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015), 26.

²⁸Hadia Halungunan, 28-29.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Martoyo menjelaskan “motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan timbulnya suatu dorongan atau semangat kerja”.²⁹ Indikator motivasi kerja pada penelitian ini yang digunakan dalam menyusun skala penelitian adalah indikator motivasi kerja yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.³⁰

Definisi istilah motivasi kerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini yaitu merupakan suatu penggerak yang dapat menjadi pendorong semangat seseorang dalam bekerja sehingga kreatifitas dapat berkembang dan menggerakkan semua keahlian maupun tenaga yang dimiliki agar dapat tercapainya prestasi kerja yang maksimal.

3. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak menurut Polivka dan Nardone dalam Syaiful Bakhri menyebutkan bahwa karyawan kontrak adalah Seseorang yang diberikan pekerjaan secara eksplisit dan implisit dengan masa atau

²⁹Irwansyah dan Maya Sari Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aspek Keperilakuan dan Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Postmo), 6.

³⁰Nur Abib Asriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang”, Skripsi (Semarang: Fakultas Ekonomi Negeri Semarang, 2013), 28-29.

waktu yang sudah ditetapkan, jam waktu kerja rendah serta tidak teratur.³¹

Definisi istilah karyawan kontrak yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan batas atau dalam jangka yang tertentu berdasarkan pada perjanjian diantara perusahaan dan karyawan, pada penelitian ini yaitu karyawan kontrak 1 dan karyawan kontrak 2.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, peneliti menemukan kemiripan karya ilmiah untuk dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Penelitian Richa Bonita dan Harlina Nurtjahjanti, “Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang.” *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang 2016*. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja, apakah karyawan tetap bisa bekerja dengan baik serta memiliki motivasi kerja ketika sedang dalam keadaan yang tidak berdaya atau terancam di tempatnya bekerja. Setelah penelitian dilakukan kemudian didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Nyonya

³¹Syaiful Bakhri, “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur”, *Jurnal Dinamika*, Vol. 2, No. 1, Juni 2016, 5-6.

Meneer Semarang tidak ditemukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat rendah, tetapi 22,9% karyawan berada pada motivasi kerja yang rendah, 74,7% karyawan berada pada kategori motivasi kerja yang tinggi, serta 2,4% karyawan berada pada motivasi kerja yang sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan bisa diketahui bahwa karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dilihat dari koefisien determinasi *job insecurity* yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 0,050, yang artinya *job insecurity* memberikan kontribusi efektif sebesar 5% terhadap motivasi kerja, sedangkan 95% ditentukan oleh faktor lain.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian diatas memiliki perbedaan pada variabel tergantung, jumlah sampel dan lokasi penelitian. Pada penelitian di atas variabel tergantung adalah motivasi kerja, jumlah sampel 83 orang, dan lokasi penelitian di PT. Nyonya Meneer Semarang. Sedangkan pada penelitian ini variabel tergantungnya adalah *job insecurity*, jumlah sampel 15 orang dan lokasi penelitian bertempat di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

2. Penelitian Tiara Kaniawati dan Nurul Safitri, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja di PT. Freeport Indonesia (Studi pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT. Freeport Indonesia).” *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok 2014*). Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja. Hasil yang didapatkan adalah

terdapat korelasi sebesar 0,71 antara variabel *job insecurity* dengan motivasi kerja, yang mana nilai korelasi tersebut termasuk kuat, artinya apabila *job insecurity* tinggi maka motivasi kerja juga tinggi, begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk pengaruhnya, *job insecurity* yang ada pada karyawan PT. Freeport Indonesia di Jakarta memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa sebesar 49,5% perubahan motivasi kerja karyawan PT. Freeport Indonesia dipengaruhi oleh variabel *job insecurity*. Sedangkan sisanya sebesar 50,5% adalah variabel kompensasi, yang artinya adalah motivasi kerja pada karyawan PT. Freeport Indonesia di Jakarta dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kompensasi.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian diatas memiliki perbedaan pada variabel bebas, variabel terikat dan lokasi penelitian. Pada penelitian di atas variabel bebas *job insecurity*, variabel terikat motivasi kerja dan lokasi penelitian di PT. Freeport Indonesia Jakarta. Sedangkan untuk penelitian ini variabel bebas motivasi kerja, variabel terikat *job insecurity* dan lokasi penelitian di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

3. Penelitian Lim Sanny dan Selby Kristanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Mall Lippo Cikarang,” *Fakultas Ekonomi dan Komunikasi BINUS University, 2012*). Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan analisa pengaruh lingkungan kerja dan *job*

insecurity terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Mall Lippo Cikarang. Hasil yang didapatkan adalah lingkungan kerja di Mall Lippo Cikarang kurang nyaman serta ditemukannya *job insecurity* pada perusahaan sehingga memberikan pengaruh kurang baik terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan *outsourcing* di Mall Lippo Cikarang. *Job insecurity* memiliki hubungan yang lemah dan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian diatas memiliki perbedaan pada jumlah variabel penelitian, jumlah populasi serta lokasi penelitian. Pada penelitian di atas jumlah variabel penelitian ada 4 yaitu lingkungan kerja, *job insecurity*, motivasi kerja serta kinerja karyawan, jumlah populasi 102 orang, lokasi penelitian di Mall Lippo Cikarang. Sedangkan pada penelitian ini jumlah variabel penelitian ada 2 yaitu motivasi kerja dan *job insecurity*, jumlah populasi 15 orang, lokasi penelitian di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

F. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian, rumusan masalah sendiri dinyatakan dengan bentuk

kalimat tanya. Disebut sebagai jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada bukti empiris yang ditemukan dengan melakukan pengumpulan data.³² Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif motivasi kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian yang dilakukan kemudian akan disusun menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

- a. Bab pertama, yang mana merupakan pendahuluan, terdiri dari latar belakang dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Kemudian juga akan dipaparkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penelitian.
- b. Bab kedua, yang mana merupakan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yang peneliti angkat yaitu motivasi kerja, *job insecurity*, karyawan kontrak.
- c. Bab ketiga, yang mana merupakan metode penelitian terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, populasi serta sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, validitas serta reliabilitas, dan teknik analisis data.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Penerbit Alfabet, 2011), 68.

- d. Bab keempat, yang mana merupakan laporan dari hasil penelitian yang di dalamnya terdapat gambaran umum lokasi penelitian, pembahasan serta analisa data penelitian.
- e. Bab kelima, yang mana merupakan penutup dari penelitian yang di dalamnya terdapat kesimpulan, saran, daftar pustaka penelitian serta lampiran-lampiran.