

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Meluasnya gagasan *society 5.0* mengharuskan dunia industri memposisikan sumber daya manusia sebagai pusat inovasi yang akan hidup berdampingan dengan kecanggihan teknologi. Kuantitas sumber daya manusia di Indonesia yang cukup besar hanya akan menjadi penghambat pembangunan bangsa apabila tidak diiringi dengan peningkatan kualitas yang baik (Tahar et al., 2022). Peningkatan tersebut bisa dilakukan dengan memperhatikan kinerjanya (Kartawan et al., 2018). Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi *output* yang akan dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Koopmans et al (2012) mengatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari 3 dimensi utama, yaitu dimensi tugas, kontekstual, dan kontraproduktif.

Secara global, kinerja karyawan dapat dilihat dari cara organisasi menempatkan, menggunakan, dan mengembangkan kemampuan individu dalam bekerja. Hal tersebut dinamakan sebagai *human capital*. Berdasarkan data Human Capital Index (HCI), pada tahun 2017, Indonesia memiliki nilai sebesar 0,71. Angka tersebut menunjukkan urutan ke 7 untuk negara Indonesia dari 10 negara yang ada di ASEAN. HCI memiliki rentang nilai dari nol hingga satu sehingga suatu negara dapat menunjukkan efisiensi kinerja maksimum apabila mencapai skor satu (ASEAN, 2021). Pada tahun 2018, Indonesia mengalami penurunan nilai HCI menjadi 0,53 dengan ranking 87 dari 157 negara (World Bank, 2018). Sementara pada tahun 2020, terjadi sedikit peningkatan menjadi 0,54. Akan tetapi, kondisi tersebut tetap menunjukkan bahwa Indonesia berada di bawah negara tetangga seperti Singapura dengan nilai 0,88, Vietnam dengan nilai 0,69, Malaysia dengan nilai 0,61, dan Thailand dengan nilai 0,61 (World Bank, 2021).

Adanya gambaran nilai HCI tersebut, menandakan bahwa masih diperlukan perhatian lebih terhadap kinerja khususnya pada sektor manufaktur karena sektor tersebut mampu membantu pertumbuhan perekonomian secara global (Badan

Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) & Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA, 2021). Berdasarkan data Indeks Kepercayaan Industri (IKI), kinerja sektor manufaktur di Indonesia pada Desember 2022 adalah 50,9. Lalu, pada Juni 2023, terjadi peningkatan yang cukup besar menjadi 53,93. Akan tetapi, terjadi penurunan pada dua bulan setelahnya. Pada bulan Juli, nilai IKI menjadi 53,31. Sementara pada bulan Agustus 2023, menjadi 53,22 (Kementerian Perindustrian, 2023).

Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan diakibatkan oleh adanya sinergi dari macam-macam faktor, diantaranya yaitu faktor internal yang berkaitan dengan individu dan organisasi tempat karyawan bekerja. Faktor yang berkaitan dengan individu, seperti karakteristik seseorang dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya perbedaan karakteristik bisa mencerminkan perilaku dan sikap yang dikeluarkan. Menurut Silaen et al (2021), motivasi dinilai sebagai hak bagi setiap pekerja dan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hak tersebut sebagai bentuk dukungan atas upaya yang telah dikeluarkan oleh pekerja. Penelitian oleh Karawanep et al (2021) mengatakan motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Untuk faktor internal organisasi, meliputi budaya dan iklim organisasi. Menurut Umam (2022), untuk bisa menciptakan kinerja yang efektif dan efisien, dibutuhkan budaya dan iklim organisasi yang kuat. Perbedaan antara budaya dan iklim adalah budaya merupakan pedoman yang ada di setiap perusahaan, sementara iklim merupakan persepsi dari setiap karyawan terkait aspek internal lingkungan kerjanya. Nurhasanah dan Trisninawati (2022) melaporkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh antara budaya dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Selain aspek internal individu dan organisasi, terdapat aspek lain yaitu ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang mampu mempengaruhi kinerja akibat adanya perasaan khawatir yang dirasakan oleh pekerja mengenai kualitas dan keberadaan pekerjaannya baik di masa sekarang maupun masa depan (Hellgren et al., 1999). Menurut penelitian Saputri et al (2020) ditemukan pengaruh negatif serta signifikan antara *job insecurity* dan kinerja pekerja.

PT Manufaktur yang dijadikan sebagai tempat penelitian memiliki fokus kerja dalam memproduksi barang elektronik. Dalam hal ini, terdapat target waktu

yang ditetapkan karena jumlah produksi disesuaikan dengan permintaan konsumen. Berdasarkan informasi dari Ahli K3 di PT Manufaktur, selama tiga tahun terakhir, terdapat penurunan jumlah produksi karena minimnya permintaan konsumen sehingga berdampak pada penurunan jumlah karyawan dan tingginya kasus *turnover*. Adanya kasus tersebut, menyebabkan karyawan sering mengalami rotasi atau perpindahan ke beberapa macam unit. Diberlakukannya sistem tersebut bertujuan mempertahankan aktivitas kerja meskipun terdapat penurunan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja yang memiliki pengalaman dirotasi, mereka mengatakan bahwa terdapat tantangan khususnya dalam beradaptasi dengan alat kerja, atasan, maupun rekan kerjanya. Dalam hal ini, tantangan tersebut dapat menjadi stresor psikososial karena bisa menimbulkan kekhawatiran sehingga tidak menutup kemungkinan karyawan menjadi tidak percaya diri. Hal ini mendukung teori Hellgren et al (1999) bahwa *job insecurity* menggambarkan persepsi individu terkait rasa takut akan kehilangan pekerjaan karena adanya penilaian kognitif dari situasi di masa depan.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, PT Manufaktur memiliki ketentuan khusus terkait dengan absensi. Dalam satu tahun terakhir, terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan SP 2 karena tidak hadir empat hari berturut-turut atau lima hari tanpa keterangan. Dari hasil studi pendahuluan pada 10 pekerja di bagian produksi, diketahui masih terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dikatakan demikian karena menurut Koopmans et al (2012), jika terdapat salah satu aspek dimensi yang memiliki skor rendah, maka kinerjanya belum bisa dikatakan maksimal. Hal ini didasari dari pengukuran pada beberapa dimensi kinerja karyawan. Sembilan dari sepuluh pekerja memiliki hasil penilaian kinerja yang kurang maksimal pada dimensi kontekstual. Sementara itu, hasil penilaian dimensi lainnya, seperti dimensi tugas dan kontraproduktif memiliki nilai kinerja yang sudah mendekati maksimal. Kurang maksimalnya kinerja pada dimensi kontekstual berkaitan dengan pengembangan pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Hal ini dibuktikan juga dengan adanya hasil produksi yang cacat (*not good*) karena perubahan *firmware* pada mesin sehingga karyawan kesulitan dalam mengoperasikannya.

Berdasarkan gambaran kondisi yang ditemukan pada studi pendahuluan, diperlukan penelitian terkait *job insecurity*, faktor internal karyawan, dan faktor internal organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hal ini dilakukan karena melihat rendahnya kinerja karyawan khususnya di sektor manufaktur dan adanya perubahan-perubahan dalam kondisi lingkungan kerja yang terjadi sehingga mampu mengakibatkan perubahan pada aktivitas kerja karyawan. Faktor internal karyawan disini berupa motivasi kerja dan karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta lama masa kerja. Sementara faktor internal organisasinya, yaitu budaya dan iklim organisasi.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada studi awal di tempat penelitian, terdapat perubahan kondisi perusahaan karena menurunnya permintaan konsumen yang menyebabkan kasus *turnover* menjadi tinggi. Tingginya kasus tersebut, mengharuskan perusahaan untuk tetap bisa mempertahankan aktivitas kerjanya sehingga diberlakukan sistem rotasi kerja untuk menyelamatkan kondisi perusahaan. Akan tetapi, sistem rotasi tersebut memunculkan tantangan baru bagi karyawan khususnya di bagian produksi dalam hal adaptasi yang dapat menjadi stresor psikososial karena adanya perasaan khawatir yang dirasakan sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri. Selain itu, di perusahaan tersebut juga masih terdapat hasil produksi yang belum bisa mencapai target waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, fokus rumusan masalahnya yaitu mengetahui hubungan antara *job insecurity*, faktor internal karyawan, dan faktor internal organisasi dengan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

## **I.3 Tujuan Penelitian**

### **I.3.1 Tujuan Umum**

Mengukur hubungan antara *job insecurity*, faktor internal karyawan, dan faktor internal organisasi dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur pada tahun 2023.

### **I.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran kinerja karyawan, *job insecurity*, motivasi kerja, karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja), budaya organisasi, serta iklim organisasi di PT Manufaktur.
- b. Menganalisis hubungan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di PT Manufaktur
- c. Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Manufaktur
- d. Menganalisis hubungan karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta lama masa kerja) terhadap kinerja karyawan di PT Manufaktur
- e. Menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Manufaktur
- f. Menganalisis hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Manufaktur

## **I.4 Manfaat Penelitian**

### **I.4.1 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Responden  
Berguna untuk sumber informasi dalam mengetahui gambaran kinerja karyawan unit produksi PT Manufaktur serta sebagai bentuk antisipasi penurunan kinerja.
- b. Bagi Lokasi Penelitian  
Diharapkan bisa dijadikan sumber pertimbangan evaluasi dan rekomendasi strategi perencanaan dalam membuat program peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan rasa kepedulian terhadap keamanan kerja, meningkatkan kepekaan terhadap motivasi kerja karyawan, serta sebagai bahan masukan agar bisa menciptakan lingkungan internal organisasi yang nyaman.

#### **I.4.2 Manfaat Teoritis**

a. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Dapat bermanfaat sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang didapatkan selama perkuliahan. Lalu, bermanfaat juga untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta pemahaman bagi peneliti.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berguna sebagai sumber referensi tambahan yang bermanfaat jika ingin mengambil topik penelitian yang serupa.

#### **I.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang dilakukan berfokus pada hubungan antara *job insecurity*, faktor internal karyawan, dan faktor internal organisasi dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur yang dilaksanakan pada bulan September – Desember 2023. Hal ini dilakukan karena melihat kinerja sektor manufaktur di Indonesia masih tergolong rendah. Lalu, berdasarkan studi pendahuluan pada PT Manufaktur, terdapat perubahan kondisi yang mengakibatkan munculnya tantangan dalam melakukan aktivitas kerja serta masih adanya target produksi yang belum bisa tercapai sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan. Penelitian ini berjenis kuantitatif yang menggunakan desain studi *cross-sectional*. Pekerja di bagian produksi PT Manufaktur dijadikan sebagai populasi dengan total sampel yaitu 123 responden yang dipilih berdasarkan *simple random sampling technique*. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan datanya yaitu penyebaran angket tertulis. Data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen.