

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, integritas, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terutama pada masa pandemi ini, diantaranya adalah stres kerja Massie et al. (2018), dan dukungan sosial Rahmawati & Irwana, (2020). Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah nilai total dari berbagai perilaku yang dilakukan individu untuk organisasi selama kurun waktu yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan perilaku yang dapat dievaluasi menjadi suatu hal yang bernilai positif atau negatif bagi efektivitas individu atau organisasi (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa perilaku karyawan yang menguntungkan perusahaan dapat dinilai sebagai kinerja yang baik dan sebaliknya, perilaku karyawan yang merugikan perusahaan dapat

dinilai sebagai kinerja yang buruk. Kinerja karyawan secara individu dapat berdampak pada kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung kinerja individu dapat berdampak pada kinerja kelompok atau bagian lain dalam pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja kelompok dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Campbell, 2012). Oleh karena itu, ketika seorang karyawan perusahaan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi keberlangsungan proses yang terjadi di dalam perusahaan.

Pada penelitian Kusuma & Putri (2020) telah membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Namun berbeda dengan penelitian Arindita & Budi (2017) membuktikan bahwa pada penelitiannya *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, berarti pada penelitian tersebut *job insecurity* memiliki pengaruh yang merugikan pada kinerja karyawan. Sementara itu terdapat peneliti lain yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan, itu berarti pada penelitian tersebut semakin tinggi *job insecurity* dan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian terdahulu terdapat adanya riset gap yang menyebabkan adanya ketidak konsistensian hasil penelitian antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini digunakan dukungan sosial sebagai variable moderasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu, dukungan sosial. Menurut Sarafino & Smith (2014), dukungan sosial merupakan suatu kesenggangan, perhatian, penghargaan, atau donasi yang dirasakan dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial didefinisikan menjadi kenyamanan, dukungan, atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial adalah hubungan sosial dimana orang-orang di dalamnya saling mendukung dalam bentuk kenyamanan, bantuan, atau isu yang diterima. Sumber dukungan sosial meliputi dukungan sosial yang sifatnya artifisial dan dukungan sosial yang natural. Dukungan sosial artifisial merupakan dukungan yang dikhususkan untuk kebutuhan pokok seseorang.

Dukungan sosial yang natural adalah dukungan natural diterima seseorang lewat transaksi sosial pada kehidupan mereka secara spontanitas (Kuntjoro, 2002).

*Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Daniel Andries (2010), ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka turnover, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut *Job Insecurity*.

karyawan awalnya sangat bersemangat untuk mencapai target produksi. Namun, dengan ketidakpastian yang ada, semangatnya mulai memudar. Ia merasa bahwa semua usaha dan pekerjaannya tidak akan dihargai jika ia dan rekan-rekannya kehilangan pekerjaan. Ketidakpastian pekerjaan juga mempengaruhi hubungan antar karyawan. Persaingan mulai muncul, di mana karyawan saling bersaing untuk menunjukkan bahwa mereka lebih berharga bagi perusahaan. Yang mengakibatkan kurangnya kolaborasi dan kerja sama. Di ruang istirahat, obrolan yang dulunya akrab kini dipenuhi dengan spekulasi dan kekhawatiran.

Keamanan kerja melibatkan rasa tenang dan kenyamanan kerja bagi karyawan, di mana karyawan tidak harus merasa was-was atau cemas karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa diberhentikan oleh perusahaan secara sepihak. Ketidakpastian akan diangkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menyebabkan terjadinya *job insecurity*, di mana karyawan tidak merasa nyaman dengan rekan kerjanya karena adanya tekanan dalam bekerja.

Manfaat dukungan sosial ialah mampu untuk meminimalisir rasa cemas, depresi, serta simptom-simtom dalam gangguan pada orang yang mengalami kondisi stress di pekerjaan Apollo & Cahyadi, (2012). Pegawai sangat senang bila mendapatkan dukungan sosial dari perusahaan sehingga mereka semakin giat dalam bekerja. Menurut Taylor, Peplau, dan Sears dalam penelitian Sheila

Varadhila dan Sri Lestari, "Dukungan Sosial adalah bentuk bantuan atau dorongan dari seorang individu pada individu lain, baik keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar yang bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan individu lain. Dengan adanya dukungan sosial dapat membantu untuk memenuhi suatu kondisi yang dirasa sulit untuk dihadapi. Sumber dukungan sosial merupakan aspek paling penting untuk diketahui dan dipahami.

Pada penelitian Vivien, (1996) menjelaskan bahwa bahwa dukungan yang diperoleh dari orang lain di tempat kerja dapat berkontribusi secara signifikan yang berarti dengan adanya dukungan sosial tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya dukungan sosial tersebut makadukungan sosial secara signifikan memoderasi dampak ketidakamanan kerja. Pada penelitian K Naswal, (2005) menjelaskan bahwa dukungan sosial menjadi moderasi memiliki dampak yang negatif bagi ketidakamanan kerja dalam kinerja karyawan

Dengan pengetahuan dan pemahaman tersebut, seseorang akan tahu kepada siapa individu akan mendapatkan dukungan sosial sesuai dengan situasi dan keinginannya yang spesifik, sehingga dukungan sosial memiliki makna yang berarti bagi kedua belah pihak. Banyaknya dari karyawan baru yang diberikan perlakuan tidak baik dari karyawan lama kepada karyawan baru sehingga banyaknya tekanan yang membuat karyawan baru tersebut membutuhkan dukungan sosial dari sekitarnya, karena banyaknya tekanan dari pekerjaannya sendiri yang membutuhkan keterampilan, kecekatan dan kecepatan dalam bekerja sehingga akan memiliki dampak yang besar terhadap kinerjanya. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, dukungan sosial digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya (memperkuat atau memperlemah) terhadap hubungan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. PT. Sumber Abadi Bersama adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur produksi kayu lapis (*plywood*), dengan mengubah kayu segon menjadi kayu lapis, PT Sumber Abadi Bersama memiliki beberapa divisi departemen, antara lain departemen produksi, departemen pengadaan kayu, departemen gudang, departemen *planning*

*production and inventory controlling*, departemen *maintenance*, dan departemen *human resource development*. PT Sumber Abadi Bersama beroperasi selama 24 jam yang dibagi menjadi 3 *shift* yang setiap *shift* bekerja selama 8 jam kerja dengan *shift* pagi yang di mulai dari jam 08.00 – 16.00, *shift* sore di mulai dari jam 16.00 – 00.00 dan *shift* malam yang dimulai dengan jam 00.00 – 08.00.

**Table 1.1 data jumlah karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2020	839	0	162	677
2021	677	22	0	699
2022	699	0	220	479

**Sumber: Data Sumber PT. Sumber Abadi Bersama**

Berdasarkan dari data yang telah di dapatkan dari Perusahaan, bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari 3 tahun terakhir karena disebabkan karena banyaknya karyawan yang merasa adanya ketidakpastian dalam pekerjaannya yang mengakibatkan banyak karyawan memilih untuk mencari peluang di tempat lain, yang mengarah pada tingginya angka *turnover*. Tuntutan dari perusahaan yang semakin banyak membuat setiap karyawan perusahaan membutuhkan adanya dukungan dari sesama rekan kerja.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan perusahaan yang disebabkan dengan adanya fenomena pada perusahaan tersebut, yaitu keluar masuknya karyawan, ketidakpastian status kerja dan kurangnya dukungan sesama karyawan. Hal ini mengakibatkan kurangnya keharmonisan antar sesama karyawan. Dengan adanya fenomena tersebut maka setiap karyawan membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerjanya, fenomena yang terjadi terkait dengan dukungan sosial di lingkungan kerja pabrik pada bagian produksi melibatkan peningkatan kesejahteraan mental dan emosional dengan bantuan dari dukungan sosial dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kecemasan karyawan produksi.

Peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan yang merasa didukung secara sosial cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Dukungan dalam

menghadapi perubahan dukungan sosial dapat membantu karyawan mengatasi stres yang terkait dengan perubahan organisasi. Jika tidak ada dukungan sosial yang memadai bisa berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Karyawan merasa tidak dihargai atau tidak memiliki koneksi positif dengan rekan kerja dan atasan. Kurangnya kolaborasi dukungan sosial memainkan peran penting dalam membangun kolaborasi dan kerjasama di antara karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bagian produksi, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan komunikasi terbuka, dan membangun hubungan positif antara rekan kerja.

Ketidakpastian pada pekerjaan membuat karyawan gelisah apakah dengan pekerjaan tersebut membuat karyawan akan menjadi karyawan yang memiliki status tetap, kontrak ataupun kembali lagi dengan status *training*. Dengan adanya permasalahan tersebut pada perusahaan PT. Sumber Abadi Bersama maka peneliti tertarik untuk mengamati terkait dengan pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan tersebut peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderasi”

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran terkait *job insecurity*, dukungan sosial dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama ?
2. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama ?
3. Apakah dukungan sosial sebagai variable moderasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran terkait *job insecurity*, dukungan sosial dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama
3. Untuk mengetahui dukungan sosial sebagai variable moderasi pada pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang *job insecurity* pada kinerja karyawan. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan, dan dapat memberikan pandangan manajemen PT. Sumber Abadi Bersama untuk meningkatkan dukungan sosial karyawan.

#### **E. Batasan Penelitian**

Penelitian ini akan dibatasi pada karyawan PT. Sumber Abadi Bersama yang bekerja di bagian produksi, karena bagian ini memiliki hubungan yang erat dengan *job insecurity* dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi yang diukur dalam penelitian. Untuk mengumpulkan data kuisisioner, penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data regresi berganda yang memadai. Dengan demikian, penelitian ini akan lebih terfokus dan memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas dan relevan dalam menguji hubungan antara *job insecurity*, kinerja karyawan, dan peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi.