

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tenaga kerja kontrak atau tidak tetap adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Nurrachmad, 2009). Fenomena-fenomena yang ada di dalam perusahaan saat ini menurut Arif (2011) fase awal karyawan kontrak bergabung dengan perusahaan adalah sebagai karyawan kontrak terlebih dahulu, setelah menunjukkan kinerja yang baik dan perusahaan masih membutuhkan jasa anda, besar kemungkinannya setelah dua tahun karyawan akan di angkat menjadi karyawan tetap, hal ini biasanya dilakukan oleh perusahaan besar, dengan berbagai pertimbangan, salah satunya jika perusahaan tersebut mengalami krisis dan harus melakukan kebijakan pengurangan karyawan, dengan adanya karyawan kontrak, perusahaan tinggal menunggu masa kontrak kerja karyawan berakhir dan tidak di perpanjang sehingga tidak ada kewajiban membayar pesangon.

Karyawan kontrak dituntut untuk minimal menghabiskan waktu kurang lebih 40jam/minggu bersama rekan kerja dan atasannya, karyawan yang bekerja melebihi waktu yang seharusnya tanpa mendapatkan kompensasi sepadan dan sebagainya. Menghadapi masalah seputar di dunia kerja, karyawan sering menjadi obyek penderita (Yana, 2010).

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Firdausi (2014), menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak. Secara rata-rata terbukti bahwa kinerja pegawai untuk karyawan tetap memiliki nilai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan kontrak, namun perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak dalam hal kinerja. Perusahaan, dalam hal ini PT. Lamipak Primula Indonesia memberlakukan penilaian kinerja yang sama bagi karyawannya. Hanya saja, bagi pegawai kontrak dengan menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan memberikan peluang untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap. Kondisi inilah yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Lamipak Primula Indonesia tidak berbeda antara karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Arif FP (2012) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan kontrak sama dengan karyawan tetap, mereka memberikan kontribusi yang sama terhadap perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan kontrak juga masih memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan, karena jika ingin mendapatkan pembaruan kontrak kerja mereka harus memiliki motivasi kerja yang tinggi supaya prestasi kerjanya dinilai tinggi oleh perusahaan dan tidak

terjadi pemutusan kontrak oleh perusahaan. Jika tidak meningkatkan motivasi kerja, mereka terancam mendapat pemutusan kontrak kerja oleh perusahaan.

Motivasi kerja menurut Amiruddin (2019) merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya. Sedangkan menurut Winardi (Hasim, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja (Darmadi, 2018).

Susanto (2017) mengatakan apabila motivasi kerja para karyawan rendah maka semangat untuk menjalankan amanat yang diberikan oleh anggota koperasi (karyawan) relatif sangat kurang. Artinya apabila motivasi karyawan rendah akan mengakibatkan rendahnya semangat karyawan untuk bekerja.

Pemberitaan yang di beritakan di Kompas.com edisi sabtu, 30 september 2017 lalu, memberitakan PT Transjakarta akhirnya mengangkat karyawan kontrak yang sempat mogok kerja dan menuntut agar di jadikan karyawan tetap beberapa waktu lalu. Karyawan kontrak yang merupakan peralihan dari UP Transjakarta Busway yang telah bekerja sejak 2004 sebelum PT Trasnjakarta berdisi dan sampai dengan September 2017 masih aktif di angkat menjadi karyawan tetap mulai 1 Januari 2015. Dan karyawan kontrak hasil penerimaan periode tahun 2015 hingga 2017 yang telah melaksanakan kontrak lebih dari tiga kali, di angkat menjadi karyawan tetap terhitung mulai tanggal

masuk karyawan. Sisanya yang baru satu atau dua kali melaksanakan kontrak, harus menjalani seleksi sesuai dengan ketentuan berlaku untuk dapat di angkat sebagai karyawan tetap. Direktur Utama Transjakarta Budi Kaliwono berharap keputusan itu akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan Transjakarta.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan subyek pertama berinisial M, Subyek adalah karyawan di salah satu perusahaan, subyek memiliki kendala dalam berinteraksi di tempat subyek bekerja, menurut subyek teman-temannya kurang mendukung saat di ajak beinteraksi, jadi subyek memilih untuk banyak diam ketimbang berinteraksi dengan teman-teman kerjanya, hal ini yang membuat subyek malas untuk bekerja dan tidak bersemangat dalam melakukan tugasnya di tempat subyek bekerja, dan itu sangat berpengaruh terhadap motivasi subyek saat bekerja, apalagi jika melihat status subyek sebagai karyawan kontrak semakin subyek malas dalam bekerja.

Subyek kedua ini berinisial P, subyek bekerja selama hampir satu tahun, menurut subyek interaksi yang baik harus di jalin di dalam lingkup pekerjaan, karena hal itu bisa membangun semangat dalam bekerja, dan selama ini subyek sangat memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Tidak ada kesenjangan diantara karyawan, mereka saling berinteraksi dengan baik. Subyek juga mengatakan interaksi sosial sangat penting dalam sebuah lingkungan kerja di perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Wawancara ketiga yang berinisial J, adalah karyawan kontrak di sebuah perusahaan yang sekarang sudah bekerja selama satu tahun berstatus sebagai karyawan kontrak, dan di tempat subyek bekerja ini sistem dari perusahaan adalah kontrak kerja persetiap satu tahun sekali masa kerja, jadi tidak menutup kemungkinan bisa jadi subyek bisa di berhentikan dari tempat dia kerja kalo masa kontrak subyek sudah habis, ini yang membuat subyek merasa waswas dan tidak konsentrasi saat bekerja. Subyek juga kurang bersemangat karena takut diberhentikan meski sudah bekerja maksimal.

Melihat arti dari motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Novita (2010) dengan judul "*An analysis of the relationship between motivation and performance for direct hire temporary employees*" mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan kontrak, semakin tinggi motivasi karya kontrak tersebut maka semakin baik pula kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (Anoraga 2014) adalah hubungan antar manusia. Hubungan antar manusia termasuk didalam interaksi sosial. manusia adalah mahluk sosial sekaligus mahluk induvidu sebagai mahluk sosial, manusia memiliki motif untuk mengadakan hubungan dan hidup bersama dengan orang lain seperti menjalani interaksi sosial sesama mahluk sosial, Sunaryo (2004). Irawati & Asriwati (2019) mengatakan bahwa interaksi sosial merupakan hubungan-

hubungansosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara perorangan dan kelompok manusia.

Menurut Sunaryo (2004). Interaksi sosial dimulai apabila dua orang bertemu, misalnya saling menyapa, saling berjabat tangan, saling berbicara atau mungkin saling berkelahi. Dapat juga terjadi hanya karena ada perubahan pada diri seseorang, hal tersebut menimbulkan kesan pada seseorang, yang kemudian menentukan tindakan apa yang akan dilakukan. Menurut Morissan (2014) interaksi sosial yang dialami individu merupakan alat untuk mengubah ide atau pandangan mereka mengenai diri mereka berdasarkan situasi dimana mereka berada, dengan kata lain melalui interaksi ini bisa membentuk rasa diri yang fleksibel. Hasil interaksi di antara manusia atau disebut interaksi sosial yang baik secara verbal maupun non verbal, melalui aksi dan respon yang terjadi, kita memberikan makna ke dalam kata-kata atau tindakan, dan kerennanya dapat memahami suatu peristiwa dengan cara-cara tertentu.

Menurut Tama & Hardiningtyas (2017), interaksi sosial sangat penting untuk lingkungan kerja, karena kebutuhan ini muncul berdasarkan sifat manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain. Di tempat kerja, seseorang tidak bisa bekerja sendiri, pasti membutuhkan rekan kerjanya. Seseorang akan lebih termotivasi ketika rekan kerjanya peduli terhadap dirinya tidak hanya untuk hal-hal pekerjaan, namun juga di luar pekerjaan.

Dengan interaksi yang baik akan memunculkan kebersamaan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Widodo dkk (2013) menunjukkan bahwa interaksi sosial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. Hal ini bisa dilihat bahwa setiap interaksi yang terjadi diantara karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali secara tidak langsung akan memotivasi karyawan tersebut untuk tetap eksis di RSUD Pandan Arang Boyolali

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Glendon dkk (2006) adalah Ketidakamanan kerja, karena hubungan antara ketidakamanan kerja dan motivasi sebagian dipengaruhi oleh tuntutan produksi, yang menyatakan bahwa banyaknya produksi mengakibatkan terjadinya ketidakamanan kerja bagi karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Menurut Burchel (Prihatsanti, 2012), mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Gangguan psikologis dalam pekerjaan tersebut adalah adanya atmosfer lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dimana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka didalam suatu organisasi.

Paul & Brijball (2012) juga menjelaskan tentang teori dari para ahli tentang ketidakamanan kerja dalam penelitiannya yang berjudul "*The*

prevalence and magnitude of job insecurity”, didapatkan hasil bahwa ancaman terhadap beban kerja yang tinggi atau banyaknya hal harus dikerjakan dan perasaan tidak berdaya atau tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut memicu potensi terjadinya ketidakamanan kerja.

Kondisi yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi yang berlaku di pasar tenaga kerja memiliki konsekuensi yang luas. Salah satu konsekuensi ini adalah pengalaman ketidakamanan pekerjaan, yang telah dikaitkan dengan reaksi stres di antara karyawan individu. Ketidakamanan kerja dapat digambarkan secara singkat sebagai perbedaan antara tingkat ketidakamanan pekerjaan yang disukai seseorang dan persepsi tentang keamanan aktual dari pekerjaan tersebut (Sverke dkk, 2004). Ketidakamanan kerja dengan demikian dikonseptualisasikan sebagai interaksi antara kemungkinan yang dirasakan dan tingkat resiko kehilangan pekerjaan, di mana resiko tersebut adalah fungsi dari kepentingan subyektif dari fitur-fitur rumah dan pekerjaan yang dapat terancam oleh kehilangan pekerjaan (Ferrie dkk, 1999).

Terkait karyawan kontrak, ada beberapa permasalahan tentang ketidakamanan kerja, di antaranya tidak ada jenjang karir, Masa kerja yang tidak jelas, Kesejahteraan tidak terjamin, Pendapatan yang terbatas, Potongan gaji yang tidak jelas (Asyhadi & Kusuma, 2019).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh bonita & nurtjahjanti (2016) dengan judul “*Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang*” didapatkan hasil bahwa semakin

tinggi *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin menurun. Berlaku pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan Interaksi Sosial Dan Ketidakamanan Kerja karyawan kontrak Dengan Motivasi Kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara interaksi sosial dan ketidakamanan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

C. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan psikologis terutama dalam bidang psikologi industri berkaitan dengan hubungan antara interaksi sosial dan ketidakamanan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Karyawan kontrak

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada karyawan kontrak tentang hubungan interaksi sosial dan ketidakamanan kerja dengan motivasi kerja.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan perusahaan dalam membuat kebijakan terkait interaksi sosial, ketidakamanan kerja dan motivasi kerja pada karyawan kontrak.

c) Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi tambahan untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama.



