BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank memiliki peran dalam pembangunan nasional, kegiatan yang dilakukan oleh bank adalah menghimpun dana yang menganggur di perusahaan dan masyarakat yang kemudian disalurkan pada bidang usaha yang lebih produktif bagi berbagai sektor ekonomi untuk meningkatkan pendapatan nasional dan masyarakat (Arifin & Nurmayani, 2011). Bank termasuk salah satu lembaga keuangan yang dapat dipercaya oleh masyarakat untuk mengolah dan menghimpun dana yang dapat digunakan untuk berbagai macam pilihan investasi (Arifin & Nurmayani, 2011).

Bank seperti perusahaan pada umumnya, sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu dalam perkembangan sektor perbankan. Secanggih apapun metode dan alat yang digunakan dalam suatu perusahaan akan tetap membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan adalah bukti dari kualitas kinerja saat bekerja, dan hal ini salah satunya tercermin dari adanya rasa aman dalam bekerja.

Rasa aman dalam bekerja tidak hanya aman dari kecelakaan kerja, namun juga rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa dalam mempertahankan sikap kerja individu dalam jangka panjang, dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi (Setiawan & Hadianto, 2019).

Dunia ekonomi dan bisnis di dunia saat ini telah mengalami perubahan yang cepat. Organisasi sebagai pelaku aktif di dalamnya dituntut untuk proaktif di dalam melakukan perubahan sebagai salah satu “senjata penyerangan dan pertahanan” di dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk bertahan dan memenangkan persaingan secara berkelanjutan. Tanggapan dari adanya perubahan lingkungan eksternal adalah perubahan lingkungan internal. Kondisi lingkungan eksternal perusahaan mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan internal di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu fenomena perubahan internal itu ditandai oleh pergeseran tatanan dan sistem pekerjaan di hampir setiap organisasi maraknya sistem kontrak dan *out sourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan atau manajemen (Staufenbiel & König, 2011).

Adanya kondisi di atas mendorong meningkatnya intensitas *job insecurity* yang semakin tinggi. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat karyawan bekerja (Staufenbiel & König, 2011).

Permasalahannya, *job insecurity* saat ini telah menjadi fenomena yang meluas dan meningkat seiring efek globalisasi, bahkan telah menjadi salah satu topik paling penting dari psikologi terapan di milinieum ketiga. Ini tercermin dari meningkatnya minat penelitian mengenai *job insecurity* selama beberapa tahun terakhir di banyak negara (Staufenbiel & König, 2011). Hur (2019) dalam penelitiannya yang bersifat kajian sistematik dan meta-analisis (*a systematic review and meta-analysis*) *mengenai job security* atau *job insecurity* dan sikap

kerja didasarkan pada penelitian dari tahun 1980 sampai dengan Januari 2014, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Untuk yang dipublikasikan diperoleh dari 32 jenis jurnal, yaitu jurnal manajemen, jurnal perilaku organisasional, dan jurnal SDM. Jumlah artikel yang kemudian dapat dianalisis sebanyak 298. Data yang digunakan oleh Hur (2019) menguatkan bahwa job insecurity merupakan topik penting yang banyak diteliti.

Ashford, Lee, dan Bobko (1989) juga menyatakan *job insecurity* menunjukkan *trend* meningkat seiring dengan kondisi ekonomi global yang tidak menentu sehingga mendorong banyak perusahaan melakukan perampingan, restrukturisasi, dan *merger*. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi (internet) telah memengaruhi jenis pekerjaan yang berkembang. Internet menyebabkan pekerjaan tertentu "hilang" dan digantikan dengan jenis pekerjaan baru, bahkan untuk alasan efisiensi dan efektivitas produksi sehingga menghasilkan produk yang kompetitif, perusahaan mulai banyak menggunakan teknologi (robot) dan mengurangi penggunaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini pula yang menyebabkan saat ini banyak perusahaan menawarkan pensiun dini terhadap sumber daya manusia (SDM) dan/atau menggunakan sistem kontrak kerja (Nam, 2019).

Job insecurity merupakan timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif yang berhubungan dengan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan dimasa mendatang (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). *Job insecurity* pada individu akan memicu munculnya stres kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *subjective well-being* individu. *Job insecurity* akan meningkatkan kecemasan, depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan

(Nopiando, 2012). Menurut Sverke, dkk (2006), *job insecurity* dalam jangka waktu pendek berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin, dan konflik kerja. Sementara dalam jangka panjang berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan niat keluar (*turnover intention*).

Individu yang mengalami *job insecurity* pada kenyataannya tidak kehilangan pekerjaannya (masih berstatus bekerja), hanya saja individu tidak pasti mengenai masa depannya, seperti apa yang bisa diberikan oleh pekerjaannya kepada individu (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010). Adekiye (2015) menjelaskan bila *job insecurity* memberikan dampak secara individual, organisasional, dan sosial. (1) Secara individual, *job insecurity* akan menurunkan kesehatan mental dan fisik, distres psikologis dan *burnout*. *Job insecurity* menurunkan harga diri, ketidakpuasan hidup, konflik keluarga. *Job insecurity* juga meningkatkan risiko terjadinya kecemasan dan depresi, serta perilaku merusak diri sendiri (seperti agresi, alkohol, dan penyalahgunaan obat); (2) Secara organisasional, *job insecurity* memberikan efek *multiplier* berupa menurunnya kinerja organisasi (seperti keuangan dan kecelakaan), karena efek menurunnya kepuasan dan komitmen organisasi, serta perilaku *withdrawl* (seperti absen, terlambat, dan menghindari tugas). (3) Secara sosial, *job insecurity* akan meningkat masalah-masalah sosial ekonomi, seperti kriminalitas, kekerasan dalam rumah tangga, pengangguran, dan kemiskinan.

Job insecurity pada penelitian ini dialami oleh karyawan bank. Bisnis perbankan di Indonesia berkembang dengan sangat cepat, yang diindikasikan dengan meningkatnya jumlah jaringan kantor di seluruh Indonesia. Jumlah kantor cabang yang terus meningkatkan akan menciptakan peningkatan permintaan

akan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. Pertumbuhan jumlah kantor bank tersebut juga membuka peluang untuk rekruitmen dan promosi baru.

Segi lain, kondisi tersebut juga akan membawa perubahan pada keamanan kerja akibat kemungkinan mendapatkan mutasi ke kantor baru, dimana hal tersebut menimbulkan kecemasan terkait perubahan yang tidak akan terhindarkan, seperti terus-menerus diawasi, beradaptasi dengan pengawas baru, rekan kerja baru, ruang kerja baru, dan lingkungan baru. Karyawan bank dapat merespon perubahan ini secara berbeda. Beberapa karyawan mungkin melihat ini sebagai kesempatan baik, namun beberapa karyawan yang lain merasakan perubahan ini sebagai depresi yang mengarah ke perasaan bahwa individu perlu mengambil keputusan untuk mengakhiri kecemasan (Leovani & Inharjano, 2019).

Hasil identifikasi masalah dengan melakukan wawancara terhadap lima orang karyawan kontrak bank swasta (seperti *teller*, *customer service officer*, *marketing*) di Kota Semarang pada tanggal 15 Januari 2020 mengungkapkan adanya kekhawatiran dan kegelisahan mengenai masa depan di perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya keluhan mengenai jam kerja, beban kerja, dan rangkaian tes yang rutin dilakukan. Jam kerja pegawai bank mulai pukul 07.45 kemudian melakukan doa dan *briefing* pagi sampai pukul 08.00 baru dimulai kerja, dan jam kerja berkhir mulai pukul 16.00.

Faktanya jam kerja tersebut dapat diperpanjang sampai malam (misalnya pukul 21.00-23.00 WIB) karena banyaknya transaksi terutama pada hari raya dan akhir tahun. Selain itu, juga banyak tes yang diikuti terkait status kontrak yang dimiliki, seperti setiap bulan ada *test online* mengenai *product knowledge*

(*e-learning* PPATK), setiap tiga bulan ada tes mengenai APU PPT (Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme), dan setiap tahun (per tahun berdasarkan tanggal masuk diterima kontrak: tahun pertama *training* bakti dasar, tahun kedua *training* bakti terampil, dan tahun ketiga training bakti mahir). Beberapa karyawan ini mengeluhkan meski berhasil mengikuti tes-tes tersebut, namun setelah tiga tahun sulit untuk mendapatkan perpanjangan kontrak.

Selain itu, andai seorang karyawan kontrak memperoleh rekomendasi atasan untuk mengikuti seleksi calon karyawan tetap dan berhasil lolos, namun karyawan tersebut tetap hanya bisa bekerja hingga usia 35 tahun. Ancaman lain yang dihadapi oleh karyawan kontrak mengenai masa depan di perusahaan adalah dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi ini menyebabkan karyawan tetap mulai banyak yang mengalami *down grade* (turun pangkat) dan menduduki posisi yang pada awalnya diisi oleh karyawan kontrak (seperti *teller* dan CSO), dan kondisi semakin menimbulkan ketidakpastian masa depan karyawan kontrak.

Job insecurity merupakan persepsi subjektif seseorang akan adanya ancaman yang dapat mengganggu keberlanjutan pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Sverke dkk, 2006). Oleh karena sifatnya yang subjektif, faktor kepribadian yang berbeda-beda pada tiap individu dapat memengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh masing-masing orang, salah satunya adalah *locus of control* (Sverke, dkk., 2006)

Job insecurity dipengaruhi banyak faktor seperti faktor internal (karakteristik individu, *locus of control, self-esteem*, dan optimis) dan faktor eksternal (lingkungan dan dukungan sosial) (Ashford, dkk., 1989). Pada penelitian ini difokuskan pada *locus of control*, dimana menurut Mitcheell,

Smyser dan Weed (Ashford, dkk., 1989) faktor personal yang berhubungan langsung dengan dimensi perasaan tidak berdaya dari *job insecurity* adalah *locus of control. Locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya dengan demikian dapat dikontrol (*internal locus of control*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*external locus of control*) (Lefcourt dalam Smet, 1994).

Locus of control dijelaskan sebagai disposisi untuk mempersepsikan sebuah penguatan (*reinforcements)* yang diperoleh dari faktor-faktor yang berada diluar kendali seseorang maupun sebagai hasil usaha sendiri (Rotter dalam Incentia & Sukhirman, 2013). Ketika seseorang merasa bahwa dirinya tidak berdaya, tidak memiliki kekuatan dan kemampuan yang cukup untuk mengatasi ancaman-ancaman dalam lingkungan kerja, maka orang tersebut akan merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan seseorang yang percaya jika dapat mengendalikan ancaman tersebut dengan kekuatan yang dimiliki.

Locus of control mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa dirinya dapat mengontrol peristiwa yang mempengaruhinya. *Locus* dikonseptualisasikan sebagai internal (orang percaya bahwa bisa mengendalikan hidupnya) dan eksternal (yang berarti seseorang percaya bahwa keputusan dan kehidupannya dikendalikan oleh faktor lingkungan yang tidak bisa mempengaruhi, atau secara kebetulan atau nasib). Individu dengan *internal locus of control* yang kuat percaya peristiwa dalam kehidupannya terutama berasal dari tindakan diri sendiri. Misalnya, saat menerima hasil tes, orang dengan *internal locus of control* cenderung memuji atau menyalahkan diri sendiri

dan kemampuan diri sendiri. Sementara, orang dengan *external locus of control* yang kuat dari kontrol cenderung memuji atau menyalahkan faktor-faktor eksternal seperti tes atau atasan (Sumijah, 2015).

Spector (Bosman, Buitendach, & Laba, 2005) menyatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik di lingkungan kerja karena karyawan mempunyai kepercayaan lebih terhadap kemampuannya untuk menghasilkan *reinforcement* yang positif. Individu dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa dirinya mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Sebaliknya, orang dengan orientasi eksternal yang kuat meyakini bahwa faktor di luar dirinya mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya. Hal ini mengakibatkan orang dengan orientasi eksternal akan merasa atau mempersepsikan bahwa pekerjaannya lebih terancam dibandingkan dengan orang dengan orientasi internal (Bosman, dkk, 2005).

Insani dan Frieda (2015) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan. Sari dan Thawil (2016) mengungkapkan bahwa *locus of control* dapat menurunkan *job insecurity* dan akhirnya meningkatkan komitmen, kepuasan dan kinerja. Haq (2015) mengungkapkan bahwa *locus of control* yang berpengaruh terhadap *job insecurity* adalah *internal locus of control* dan pengaruhnya bersifat negatif; sementara untuk *external locus of control (powerfull others* dan *chance)* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*. Debus, Konig, dan Kleinmann (2014) mengungkapkan adanya hubungan antara *locus of control* dengan *job insecurity.*

Berdasarkan uraian di atas, maka masalahnya: Apakah ada hubungan antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini untuk memperluas wawasan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan saran untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

1.3.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan untuk menurunkan *job insecurity* dalam kaitannya dengan *locus of control.*