

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri otomotif memegang peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, dimana dengan adanya produk-produk yang diciptakan oleh industri otomotif, mempermudah masyarakat untuk bepergian ke tujuan mereka. Selain itu, industri otomotif merupakan salah satu faktor penting dalam upaya untuk memajukan perekonomian Indonesia, dimana dengan adanya perkembangan di industri otomotif Indonesia, turut membantu dalam memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia, mengutip dari Menperin Agus Gumiwang Kartasmita dalam artikel yang ditulis oleh autonetmagz.com, ia mengatakan bahwa sektor otomotif telah menyumbang lapangan pekerjaan sebanyak lebih dari 1 juta orang, hal ini membuat sektor otomotif menjadi sektor prioritas dalam agenda *Making Indonesia 4.0* (Katana, 2020). Dan menurut artikel yang ditulis dalam republika.co.id, Eko Cahyanto sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri mengatakan bahwa sektor otomotif merupakan industri penting nasional yang menyumbang kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional, dimana sektor otomotif menyumbang setidaknya 60% dari total PDB nasional (Muhammad, 2020).

Dengan industri otomotif yang sudah kian lekat dengan kehidupan bermasyarakat, maka permintaan akan inovasi-inovasi yang lebih baik semakin banyak dan membuat pasar bisnis di industri otomotif semakin luas. Hal ini

mengakibatkan semakin banyak perusahaan asing yang berlomba untuk masuk ke pasar otomotif di Indonesia. Hal ini dibuktikan dalam tulisan di artikel milik otomotif.bisnis.com, Amelia Tjandra selaku Direktur pemasaran Astra Daihatsu Motor mengatakan bahwa persaingan semakin ketat di antara para produsen, khususnya para produsen merek Jepang di Indonesia, dimana para produsen merek Jepang memiliki pangsa pasar rata-rata di atas 10% (Sudarwan, 2020).

Pada masa sekarang, untuk menjadi pekerja di industri perbaikan mobil membutuhkan sertifikat khusus, dimana para pekerja tersebut harus berhadapan dengan masalah-masalah yang tidak bisa diselesaikan dengan cara biasa, melainkan membutuhkan bantuan dari komputer untuk melakukan diagnosa kepada mobil yang sudah semakin canggih tersebut (Abdurachman, 2018). Ditambah lagi dengan semakin banyaknya *mass transport* yang telah disediakan oleh pemerintah, membuat angka *customer* yang datang ke bengkel semakin menurun, hal ini diungkapkan oleh Sapta Agung Nugraha, *Service Manager* AUTO2000 Bekasi (Wibowo, 2019). Dengan adanya beberapa tantangan tersebut dapat membuat perusahaan untuk mempertimbangkan pemangkasan biaya operasi dengan salah satu caranya, yaitu pemecatan pekerja yang dinilai kurang mumpuni dalam pekerjaannya. Hal ini tentunya akan membuat para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut merasa khawatir dan takut akan kehilangan pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa hal yang membuat karyawan tidak aman dalam pekerjaan, seperti dilansir dari bbc.com, rasa khawatir karyawan diputus hubungan kerja (PHK), merasa tidak berdaya karena adanya perubahan praktik-

praktik tertentu di tempat kerja, dan ketidakpastian tentang perannya dalam perusahaan berdampak pada performa kerja dan kondisi mental (Dizik, 2017). Hal tersebut dapat digolongkan sebagai *Job Insecurity*, dimana *Job Insecurity* dapat didefinisikan sebagai reaksi negatif dari para karyawan terkait dengan perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan mereka, serta rasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka Mathebula (dalam buku De Witte, 2014).

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai *Job Insecurity*, seperti penelitian yang dilakukan oleh RMIT *University*, dilansir dari psychcentral.com bahwa penelitian tersebut membuktikan bahwa *Job Insecurity* mempengaruhi 3 dari 5 sifat dari kepribadian manusia, yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk mencapai tujuan dengan andal, bergaul dengan orang lain, dan mengatasi stress (Pedersen, 2020). Disposisi kepribadian memiliki kemampuan untuk mempengaruhi interpretasi individu terhadap suatu situasi, dan oleh karena itu informasi mengenai hubungan antara *Job Insecurity* dan kepribadian sangat penting.

Kepribadian merupakan suatu hal yang unik, dimana satu orang dengan orang lainnya tidak akan memiliki kepribadian yang sama. Dengan alasan tersebut, maka kepribadian seseorang dapat mencerminkan perilaku orang tersebut. *Work locus of control* menjadi salah satu contoh dari kepribadian tersebut, artikel dalam psychologytoday.com, *work locus of control* adalah sebuah bentuk kepercayaan individu mengenai penyebab pengalamannya dan beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi/yang dapat dikaitkan dengan kesuksesan atau kegagalan dari individu tersebut. Konsep ini biasanya dibagi

menjadi 2, yaitu : *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control External*. Orang dengan *Locus of Control Internal* memiliki kepercayaan akan kesuksesan yang dicapai oleh usaha dari dirinya sendiri, sedangkan orang dengan *Locus of Control External* memiliki kepercayaan bahwa kesuksesannya dipengaruhi oleh faktor luar seperti keberuntungan dan nasib (Joelson, 2017).

Bertepatan dengan *Job Insecurity* dan *Locus of Control Internal*, Marwan (dalam buku Salter, 2014), menemukan korelasi positif antara *Job Insecurity* dan *Locus of Control Internal*, di mana pengendalian internal dikaitkan dengan tingkat keamanan kerja yang lebih tinggi. Sebagaimana dicatat, individu dengan orientasi internal yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja, sedangkan individu dengan orientasi External yang kuat percaya bahwa peristiwa dikendalikan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka. Akibatnya, individu dengan orientasi External akan merasa bahwa pekerjaannya lebih terancam daripada orang yang berorientasi internal.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti hubungan antara *Job Insecurity* dan *Locus of Control Internal*. Penelitian ini dirasa perlu dilakukan karena walaupun sudah banyak penelitian yang dilakukan mengenai konsekuensi dari *Job Insecurity*, tetapi penelitian mengenai hubungan variabel kepribadian dengan *Job Insecurity* belum terlalu banyak dilakukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Locus of Control Internal* berpengaruh terhadap *Job Insecurity*?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak terlampau luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. *Locus of Control Internal* digambarkan sebagai persepsi yang dimiliki individu mengenai kemampuannya dalam mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Rosenblatt, 2014).
2. *Job Insecurity* diartikan sebagai sebagai perasaan subyektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari para pekerja itu sendiri (Wilkinson, 2013).

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap tingkat *Job Insecurity*

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi penelitian berikutnya mengenai variabel-variabel yang

berkontribusi dalam mempengaruhi *Job Insecurity* khususnya yang berasal dari *Locus of Control Internal*.

b. **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai factor yang dapat mempengaruhi *Job Insecurity*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terutama perusahaan di industri otomotif mengenai *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan. Informasi ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan untuk merancang strategi bisnis yang dapat mengatasi *Job Insecurity* pada karyawan.

1.6. **Struktur Penulisan**

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan struktur penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang berisi tentang uraian teoritis atau tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian ini, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang objek penelitian, tempat dan waktu dilakukan penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode

pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, dan pengujian instrumen penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Pada bab ini berisi tentang pengolahan data, analisis data, dan pembahasan atas analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan tempat dilakukan penelitian, dan keterbatasan penelitian.

