

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting. Bisa dikatakan bahwa karyawan adalah jantung dari perusahaan, karena keberadaan mereka dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dan keuntungan perusahaan ditentukan oleh bagaimana kondisi para pekerjanya. Kondisi ini meliputi aspek kognitif, afektif dan perilaku. Karyawan dalam kondisi yang positif mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang berada dalam kondisi negatif (Baptiste, 2008). Kondisi ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan mengingat bahwa karyawan adalah individu yang bersifat dinamis.

Karyawan merupakan individu yang dinamis. Mereka dapat berubah akibat pengaruh dari berbagai hal yang ada di sekeliling mereka, misalnya krisis ekonomi atau perubahan regulasi dalam dunia kerja. Sistem, aturan dan kebijakan dalam perusahaan maupun dalam dunia kerja memiliki kontribusi dalam menentukan kondisi para karyawan (Kaswan, 2017). Setiap regulasi dapat menimbulkan efek yang berbeda bagi setiap individu. Jika hal tersebut memberikan efek positif terhadap diri karyawan dan kehidupannya, maka mereka juga akan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan menjadi kurang berkontribusi dalam perusahaan jika mereka merasakan bahwa regulasi tersebut berdampak kurang baik bagi kehidupan mereka sendiri.

Pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Pada kenyataannya setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk bisa membangun hidup mereka sendiri. Setiap orang akan mencoba mencari pekerjaan yang stabil untuk mengawali dan meningkatkan karir mereka, dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi finansial mereka (Santrock, 2011).

Kondisi finansial yang stabil akan mempermudah dan memberikan kepastian bagi para karyawan untuk membangun dan merencanakan masa depan dalam kehidupan mereka sendiri. Artinya perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan karyawannya. Maka tidak heran jika para karyawan menggantungkan hidupnya pada perusahaan.

Ketergantungan tersebut timbul karena karyawan memiliki persepsi pertukaran dengan perusahaan. Karyawan akan memberikan kontribusinya sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan. Guzzo dan Noonan (1994) menyebutkan pertukaran ini semacam pertukaran antara kinerja dengan gaji yang diberikan atau pertukaran antara komitmen dengan keamanan kerja. Ketidakseimbangan diantara hubungan pertukaran ini membuat karyawan menjadi resah dan menurunkan kinerja atau menarik diri agar terjadi keseimbangan (Maguire, 2002). Oleh karena itu, karyawan akan merasa tidak nyaman jika pekerjaan mereka tidak bisa memberikan kesempatan untuk berkembang atau tidak bisa memberikan kepastian sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Sejalan dengan para karyawan di dalamnya, perusahaan juga merupakan organisasi yang bersifat adaptif. Perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi demi mempertahankan eksistensinya. Situasi-situasi yang sulit, terkadang memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan-perubahan internal organisasinya. Cascio (1998) menyatakan ada dua pilihan untuk perusahaan agar tetap memperoleh keuntungan, yang pertama dengan meningkatkan keuntungan itu sendiri atau yang kedua dengan mengurangi biaya (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). Dengan prinsip ini perusahaan menciptakan strategi-strategi perubahan untuk bertahan dalam lingkungan yang terus berubah.

Terdapat berbagai macam strategi perubahan yang dilakukan perusahaan untuk tetap bertahan. Strategi tersebut direalisasikan seperti penggunaan karyawan *outsourcing*, privatisasi, merger dan akuisisi, seringkali dikombinasikan dengan pengurangan pekerja seperti pemutusan hubungan kerja, program pensiun dini dan meningkatkan penggunaan pekerja

kontrak. Strategi lain adalah perampangan (*downsizing*), yaitu mengeliminasi beberapa posisi kerja agar perusahaan menjadi lebih efektif (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). Hal tersebut cukup banyak terjadi pada perusahaan di Indonesia dalam satu tahun terakhir yang mengakibatkan terjadinya pengurangan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2008 hingga 2011 pada perusahaan sektor manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) ditemukan bahwa dari 22 perusahaan yang dijadikan sebagai sampel diketahui melakukan perampangan karyawan (*employee downsizing*) lebih dari 13% dari seluruh jumlah karyawan di masing-masing perusahaan dengan total hingga 1,5 juta karyawan (Wijayangka, 2014). Pada tahun 2015 juga telah diprediksi adanya potensi pemutusan hubungan kerja hingga 100.000 karyawan pada semua sektor yang disebabkan oleh strategi efisiensi, karena hingga bulan September 2015 telah terjadi pengurangan karyawan sebanyak 67.000 orang (Dwiantika, 2015).

Selama periode Juni 2016 hingga Juni 2017, telah dilaporkan oleh tim Katadata bahwa sejumlah 40% dari seluruh perusahaan di Indonesia yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) melakukan pengurangan karyawan untuk menjaga stabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa 4 dari 10 perusahaan melakukan perampangan (*downsizing*). Dari 413 perusahaan di seluruh sektor, sebanyak 164 perusahaan melakukan pengurangan karyawan dengan tujuan efisiensi (Yudi & Kusnandar, 2017). Sejalan dengan data diatas, Detik finance melaporkan bahwa selama tahun 2017, strategi perubahan organisasi ini mengakibatkan sekitar 9.822 orang karyawan kehilangan pekerjaan mereka (Jannah, 2017).

Sektor pelayanan kesehatan juga mengalami hal yang sama akibat timbulnya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Perubahan regulasi ini membuat rumah sakit mengalami kondisi keuangan yang sulit akibat tarif rendah yang ditetapkan dan proses klaim yang membutuhkan waktu yang lama (Widyastuti, 2018). Bahkan perubahan ini mengakibatkan sebanyak 34 rumah sakit di Jawa Barat mengalami kerugian

(Hazliansyah, 2014). Oleh karena itu, strategi perampingan banyak dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, seperti yang dilakukan oleh RS. Pakuwon terhadap para karyawannya (Rochman, 2018).

Perubahan-perubahan organisasi tidak hanya berdampak negatif pada mereka yang kehilangan pekerjaannya. Para karyawan yang masih berada dalam perusahaan pun tidak terlepas dari dampak tersebut. Perampingan memungkinkan seorang karyawan mendapatkan tanggung jawab tambahan dalam pekerjaannya. Penambahan tugas ini juga dapat mengurangi fokus dan dapat memecah konsentrasi para karyawan sehingga berdampak pada penurunan produksi (Tim Viva, 2016). Hal tersebut seringkali membuat para karyawan menjadi sulit untuk fokus dan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya (Schaeffer, 2012). Kondisi ini membuat pekerjaan bukan lagi hal yang menyenangkan bagi karyawan.

Pekerjaan idealnya merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi para karyawan, namun perubahan yang terjadi dapat menimbulkan emosi negatif pada para karyawan. Hal tersebut disebabkan karena para karyawan bekerja untuk membuktikan diri bahwa mereka layak untuk dipertahankan (Dizik, 2017). Para karyawan bekerja bukan untuk kemajuan perusahaan, tetapi untuk diri mereka sendiri. Para karyawan umumnya hanya ingin mengetahui apa yang harus dilakukan dalam tugas mereka dan menyelesaikannya. Mereka tetap bekerja, akan tetapi hanya berorientasi pada penyelesaiannya, bukan pada hasil dari pekerjaan mereka. Para karyawan juga menjadi enggan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan (Santosa, 2012). Kondisi ini sangat tidak baik bagi perusahaan, khususnya dalam jangka waktu yang panjang.

Jika karyawan berada dalam kondisi negatif berkepanjangan, maka hal ini akan menjadi bumerang bagi perusahaan itu sendiri. Para karyawan menjadi tidak percaya kepada manajemen, jika perubahan-perubahan dalam perusahaan tidak segera dikomunikasikan dengan baik (Wolfe, 2004). Perusahaan akan kehilangan komitmen para karyawannya (Dizik, 2017). Profesor Melkonian menjelaskan kepada tim BBC, tingkat pengunduran diri

menjadi lebih tinggi setelah adanya perubahan organisasi. Setidaknya sekitar 20% hingga 25% lebih tinggi daripada keadaan biasa, dan ada kemungkinan bisa lebih tinggi lagi (Garone, 2016). Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, karena hal ini akan bertolak belakang dengan tujuan dari efisiensi itu sendiri.

Ketika karyawan merasa tidak bersemangat dan sulit untuk fokus dalam mengerjakan tugasnya, hanya berorientasi pada kepentingannya sendiri, bekerja tanpa berorientasi pada hasil dan kemajuan perusahaan, merasa enggan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, kurang percaya terhadap pihak manajemen, memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan, serta memiliki rencana dan menginginkan pindah dari perusahaannya karena mereka menganggap pekerjaan mereka tidak lagi menyenangkan, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Schaufeli (2013) menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan positif dan termotivasi dari para karyawan yang membuat mereka bekerja lebih baik.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2013, tingkat *work engagement* karyawan di Indonesia terbilang sangat rendah. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya sekitar 8% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya, sejumlah 15% karyawan *disengagement* secara aktif dan sisanya yaitu 77% karyawan yang *not engaged*. Jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara lainnya, *engagement* karyawan di Indonesia berada di urutan paling bawah (Gallup, Inc, 2013). Artinya hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar keberadaan para karyawan tetap dapat membantu kemajuan perusahaan. *Work engagement* para pekerja dapat berubah-ubah dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Schaufeli menyebutkan terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* di tempat kerja, salah satunya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah persepsi yang hadir dari dalam diri pekerja untuk mengevaluasi situasi pekerjaan mereka saat ini sebagai bentuk

antisipasi (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). Situasi yang tidak pasti menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi para karyawan, khususnya di tengah situasi yang tidak pasti dan terus berubah-ubah. Evaluasi negatif para karyawan terhadap perubahan perusahaan dapat berpotensi menurunkan *work engagement* mereka, misalnya terkait dengan pengembangan karir dan kenaikan gaji.

Berkarir dalam pekerjaan merupakan keinginan hampir setiap orang, karena hal ini berkaitan dengan hadirnya peningkatan gaji. Namun dalam keadaan sulit, perusahaan mungkin tidak menyediakan kesempatan tersebut. Bahkan mungkin ada resiko hilangnya peluang peningkatan gaji meskipun berada dalam posisi yang sama atau lebih buruk terjadi penurunan gaji. Hal ini membuat para karyawan menjadi resah. Seperti yang dialami karyawan Sang Hyang Seri dan Rumah Sakit Bangkinang, perusahaan akan menyesuaikan kembali gaji sesuai dengan pendapatan perusahaan, dengan kemungkinan terjadi penurunan (Ridwansyah, 2014; Arif, 2015). Meskipun tidak kehilangan status sebagai keanggotaan dalam perusahaan, kehilangan fitur-fitur perusahaan juga menimbulkan kekhawatiran tersendiri (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Keadaan seperti ini membuat para karyawan juga khawatir dengan kelangsungan pekerjaan mereka.

Kekhawatiran para karyawan akan menjadi lebih besar jika keadaan perusahaan tidak membaik. Peralunya, langkah efisiensi akan semakin banyak dilakukan diberbagai sisi perusahaan yang memungkinkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Seperti yang dialami oleh para karyawan Chevron, mereka menjadi semakin resah karena langkah efisiensi mulai dari pembatasan fasilitas, penawaran pengunduran diri secara sukarela hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah mulai dilakukan secara bertahap (Tim Viva, 2016). Berdasarkan penelitian De Witte, sekitar 23% hingga 46% dari seluruh karyawan di Eropa memiliki kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan mereka saat ini. Bahkan 75% dari mereka merasakan bahwa mereka bisa kehilangan pekerjaan kapan saja (De Witte, 2005). Keresahan tersebut timbul karena para karyawan mengkhawatirkan masa depan mereka.

Masa depan yang tidak pasti karena kondisi pekerjaan menimbulkan keresahan tersendiri bagi para karyawan. Pasalnya masa depan membutuhkan perencanaan finansial yang baik. Para karyawan khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka karena adanya kebutuhan yang harus mereka penuhi, apalagi jika mereka telah berkeluarga (Indradie, Barbara, & Adi, 2015). Berdasarkan penelitian, rata-rata para karyawan tersebut berada pada usia 20 hingga 30 tahun dimana mereka sedang mempertimbangkan untuk membeli rumah, memulai sebuah keluarga atau membentuk hubungan jangka panjang. Menjadi hal yang sangat mengkhawatirkan bagi mereka untuk kehilangan pekerjaan pada saat tersebut (Smithson & Lewis, 2000).

Ketika para karyawan merasa khawatir kehilangan fitur pekerjaan seperti kesempatan berkarir dan resiko tidak ada peningkatan gaji, merasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka saat ini, merasahkan ketidakpastian masa depan mereka jika mereka tidak lagi bekerja dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami *job insecurity*. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan *job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa tidak berdaya untuk menjaga kesinambungan pekerjaannya sehingga menimbulkan kekhawatiran dan keresahan terhadap masa depannya.

Salah satu perusahaan industri pelayanan kesehatan yang terdampak oleh perubahan regulasi pelayanan kesehatan adalah Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Menyiasati perubahan tersebut, pada akhir tahun 2015 lalu, Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih melakukan strategi efisiensi. Berbagai langkah dilakukan untuk menjaga eksistensinya, mulai dari pembatasan fasilitas dan peralatan, perubahan jam kerja hingga perampingan organisasi (*downsizing*). Perampingan dimulai dari penyempitan struktural, seperti melakukan demosi dari level manajer dan tingkat supervisi lain dibawahnya hingga rasionalisasi pekerja, yang meliputi pemberhentian sejumlah calon karyawan, tenaga kontrak, penawaran pensiun dini dan memaksimalkan fungsi karyawan yang ada dengan meminimalisir rekrutmen.

Pengurangan karyawan dilakukan secara bertahap, setidaknya sekitar 113 orang karyawan diantaranya, 64 orang calon karyawan, 16 orang

karyawan kontrak dan 33 karyawan tetap melalui pensiun dini, dimana sebagian besar adalah karyawan non medis. Para karyawan yang kehilangan pekerjaan bukanlah satu-satunya pihak yang terkena dampak dari perampangan, tetapi para karyawan yang berada dalam perusahaan juga ikut terpengaruh. Para karyawan akan mendapat tugas yang lebih banyak, merasakan ketidakpastian akan kelangsungan kerjanya, lebih fokus terhadap keselamatan dirinya, kehilangan komitmen dan kepercayaan kepada pihak manajemen, berpikiran sempit, tidak menyukai resiko, kepuasan kerja yang rendah hingga keinginan untuk pindah. Hal ini akan mengakibatkan turunnya produktivitas (Bateman & Snell, 2008).

Sejalan dengan kondisi tersebut, hasil survei kepuasan kerja karyawan RS. Islam Jakarta Cempaka Putih pada bulan November tahun 2017 menunjukkan hanya 46% karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Kemudian, hal lain yang sejalan adalah tingginya *turn over* karyawan yang melebihi 2% setiap tahun dari total keseluruhan karyawan yang ada. Berikut adalah data pengunduran diri karyawan di RS. Islam Jakarta Cempaka Putih:

Tabel 1. 1.
Data Pengunduran Diri Karyawan

Jenis Tenaga	2016	2017
Medis	48	22
Non Medis	23	17
Total	71	39

Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan medis lebih banyak melakukan pengunduran diri dibandingkan dengan karyawan non medis. Hal ini terjadi karena karyawan medis lebih memiliki banyak kesempatan kerja di tempat lain dibandingkan karyawan non medis, karena rata-rata penyebab pengunduran diri adalah mendapatkan pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek A, ditemukan bahwa dirinya merasa takut kehilangan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena tidak mudah mencari pekerjaan saat ini. Sebelumnya ia juga merupakan karyawan yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja sementara akibat perampangan. Kondisi ini menyebabkan subjek A lebih waspada terhadap perubahan, sering khawatir dan berprasangka buruk, apalagi statusnya saat ini

masih kontrak dan belum ada kepastian pengangkatan karyawan. Subjek A mengakui dirinya menjadi enggan memberikan kontribusi lebih dan menjalankan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja. Hal ini disebabkan karena subjek A merasa perusahaan belum bisa menjamin dirinya.

Hasil wawancara dengan subjek D menunjukkan bahwa pekerjaannya saat ini tidak lagi menyenangkan setelah perampingan. Menurutnya setelah perampingan, ia mendapat banyak tambahan pekerjaan sehingga kadang sulit untuk bisa fokus. Selain itu, pekerjaannya lebih banyak mendapatkan komplain. Padahal menurutnya hal ini terjadi karena keterbatasan sumber daya, seperti pengurangan anggota tim dan peralatan. Subjek D merasa dirinya menjadi tidak bersemangat saat bekerja. Selain hal tersebut, masa ini akan sangat sulit mendapatkan pengembangan karir untuk dirinya yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap. Subjek D terkadang merasa pekerjaannya kurang mendapatkan apresiasi dan berkeinginan untuk berpindah ke tempat lain jika ada kesempatan, namun pendidikan yang belum mumpuni membuat dirinya hanya bisa pasrah menjalani pekerjaannya saat ini.

Hasil wawancara dengan subjek S yang merupakan salah satu koordinator menyebutkan bahwa anggota timnya selalu mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu walaupun hasilnya belum maksimal. Mereka terkesan tidak semangat, mereka sering sekali mengeluh waktu berjalan lama saat bekerja dan ingin cepat pulang ke rumah, bahkan saat baru memulai pekerjaan. Mereka terkadang juga menunjukkan ekspresi tidak suka jika mendapat pekerjaan tambahan, apalagi karena efisiensi yang menyebabkan lembur ditiadakan. Subjek S juga menemukan bahwa anggotanya seringkali berencana untuk pindah dari pekerjaan saat ini. Menurut penuturan subjek S, hal ini disebabkan karena anggotanya menganggap perusahaan mungkin tidak bisa memberikan kepastian pada mereka, baik status bagi karyawan kontrak ataupun peningkatan karir, atau setidaknya peningkatan gaji atau fasilitas lembur atas tambahan pekerjaan yang dialami bagi semua karyawan.

Keseluruhan hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat ciri-ciri yang menandakan bahwa para subjek memiliki *work engagement* yang rendah

seperti rasa kurang bersemangat saat bekerja, sulit berfokus dan mengeluh saat mendapat tugas tambahan, tidak ingin memberikan kontribusi lebih, hingga keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru. Jika dilihat kembali, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* rendah karena para subjek merasakan ketidakpastian akan kelangsungan kerja dan pengembangan karir serta keresahan yang timbul karena berkurangnya fasilitas yang merupakan ciri dari *job insecurity*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap rendahnya *work engagement*, artinya tingkat *job insecurity* yang tinggi akan mengurangi *work engagement* dan sebaliknya (Rocha, Crowell, & McCarter, 2006). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *perceive organizational support* (POS) memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, artinya tingginya *perceive organizational support* (POS) akan diikuti dengan tingginya *work engagement* (Man & Hadi, 2013). Noer (1993) menyatakan bahwa perusahaan yang mengalami *downsizing* akan berdampak pada karyawannya. Dampak yang umumnya muncul adalah tingginya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, hal ini akan mengakibatkan dampak buruk terhadap organisasi, salah satunya turunya *work engagement* para karyawan (Wolfe, 2004).

Berdasarkan hasil dari studi lapangan dapat dilihat bahwa para karyawan merasakan *job insecurity* akibat perubahan organisasi. Selain masalah tersebut, para pekerja juga menunjukkan *work engagement* yang rendah terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *work engagement*. Oleh karena itu, dengan berlandaskan penjabaran permasalahan tersebut, maka peneliti ingin memastikan “Hubungan antara *Job insecurity* dan *Work Engagement* pada Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan non medis di RS. Islam Jakarta Cempaka Putih?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan non medis di RS. Islam Jakarta Cempaka Putih.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi kajian-kajian penelitian berikutnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi maupun Psikologi Positif, yang terkait dengan fenomena perubahan organisasi seperti perampangan organisasi dan kesehatan mental di tempat kerja. Terutama terkait hal-hal *job insecurity* dan *work engagement* pada para karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebelum melakukan perubahan organisasi seperti perampangan (*downsizing*). Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk mengantisipasi terjadinya penurunan produktivitas perusahaan, sebagai akibat dari penurunan kinerja dan tingginya *turnover* yang disebabkan oleh karyawan dengan *work related well being* yang rendah, terutama setelah perubahan organisasi, dengan memberikan gambaran-gambaran terkait *job insecurity* dan *work engagement*

yang dialami para karyawan, mengingat dampaknya akan sangat berlawanan dengan tujuan dari efisiensi itu sendiri.

1.5. Uraian Keaslian Penelitian

Sejauh penelusuran penulis, terdapat cukup banyak penelitian tentang *job insecurity* dan *work engagement*. Berikut adalah beberapa penelitian yang melibatkan kedua variabel tersebut, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi serta Handayani yang melibatkan variabel *work engagement*. Penelitian lain yang melibatkan variabel *job insecurity* adalah penelitian yang dilakukan oleh Markus dan Jatmika serta Nopiando. Selanjutnya masing-masing penelitian tersebut akan dibahas di paragraf selanjutnya untuk melihat bagaimana sifat dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut.

Penelitian yang berkaitan dengan *work engagement* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi pada tahun 2013 yang berjudul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah 128 orang guru SMA swasta di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat ukur baku dari masing-masing variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* dengan koefisien korelasi sebesar 0.237. Hal ini menunjukkan jika *perceived organizational support* tinggi, maka *work engagement* para guru juga akan meningkat (Man & Hadi, 2013).

Penelitian lain yang berkaitan dengan *work engagement* adalah penelitian yang dilakukan oleh Handayani pada tahun 2016 yang berjudul. Subjek dalam penelitian ini adalah 133 orang karyawan yang berstatus kontrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi sebesar 0.569. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* para karyawan

kontrak semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dilakukannya (Handayani, 2016).

Penelitian yang berkaitan dengan *job insecurity* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Markus dan Jatmika pada tahun 2017 yang berjudul Hubungan antara *Job insecurity* dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.KX. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek sebanyak 89 orang karyawan tetap PT.KX. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar -0.692. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasi yang rendah (Markus & Jatmika, 2017).

Penelitian lain yang melibatkan variabel *job insecurity* adalah penelitian yang dilakukan oleh Nopiando pada tahun 2012 yang berjudul Hubungan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek 702 orang pekerja *outsourcing* PT. MPI yang ditempatkan di PT. HIT Kudus. Koefisien korelasi yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar -0.44. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Hal ini menunjukkan jika para karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi, maka kesejahteraan psikologisnya akan menjadi rendah (Nopiando, 2012).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penelitian ini. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertahan setelah perampangan (*downsizing*) di instansi pelayanan kesehatan yang memiliki karakteristik tempat kerja yang berbeda dengan di sekolah atau di manufaktur seperti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, alat ukur yang digunakan merupakan alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti, bukan alat ukur baku yang disesuaikan seperti yang digunakan dalam penelitian yang dijabarkan di atas.

Meskipun sudah cukup banyak penelitian mengenai dan *job insecurity* dan *work engagement*, namun sejauh penelusuran penulis, sampai saat ini belum pernah ada yang melakukan penelitian terhadap hubungan kedua variabel tersebut secara langsung, sehingga belum diketahui apakah ada hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada para karyawan di Indonesia. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti hubungan *job insecurity* dan *work engagement*.

