

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan oleh bagaimanapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju dan Suwatno, 2013).

Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti halnya pada terminal, yang mana didalamnya terdapat sumber daya manusia seperti korsatpel (Koordinator Satuan Pelayanan), Pengatur Lalu Lintas, Jasa Teknis dan Administrasi, Petugas Keamanan, Petugas Kebersihan. Mereka semua perlu dikelola dengan baik, agar dapat bekerja dengan baik, khususnya dalam hal pelayanan di terminal bus.

Menurut Undang – undang nomor 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, terminal adalah tempat pangkalan kendaraan bermotor umum yang digunakan untuk mengatur kedatangan dan keberangkatan, menaikkan dan menurunkan orang dan / atau barang, serta perpindahan moda angkutan. Sesuai dengan fungsinya sebagai tempat pemberhentian sementara (transit) maka di dalam terminal akan terjadi perpindahan penumpang atau

barang dari satu jenis angkutan ke jenis moda angkutan yang lainnya, sehingga tuntutan efisiensi dari suatu perjalanan bisa tercapai.

Berdasarkan tuntutan tersebut maka suatu terminal harus mampu menampung, menata dan mengendalikan serta melayani semua kegiatan yang terjadi akibat adanya perpindahan kendaraan, penumpang maupun barang sehingga semua kegiatan yang ada pada terminal dapat berjalan lancar, tertib, teratur, aman dan nyaman. Oleh karena itu organisasi membutuhkan tenaga SDM yang kinerja karyawannya baik di setiap waktu. Terminal Bus Kebumen yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan Km.01, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen, merupakan terminal bus tipe A, yang dikelola oleh Kementerian Perhubungan. Memiliki karyawan atau pegawai 46 orang, yang terdiri dari 5 orang PNS, 4 orang CPNS, dan 37 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri atau honorer).

Pada tahun 2022, pemerintah Indonesia berencana melakukan pendataan Non ASN (honorer), langkah ini dilakukan pemerintah untuk mengetahui jumlah keseluruhan pegawai honorer yang bekerja di pemerintah pusat maupun di pemerintah daerah. Pemerintah juga melakukan penyeleksian PPPK (P3K / Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan ASN (PNS / Pegawai Negeri Sipil) di tingkat pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Hal ini menyebabkan pegawai honorer di seluruh Indonesia mengalami ketidakpastian akan status pekerjaan mereka kedepannya, ini terlihat di Terminal Bus Kebumen, dimana pegawai PPNPN

(honorer) yang sudah bekerja selama kurang lebih 5 tahun, mengalami ketidakpastian dan ketidakamanan dalam status pekerjaan mereka.

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Akan tetapi bagi karyawan yang memiliki *Self Esteem*, *Internal Locus of Control*, dan optimisme yang tinggi, mereka mampu bekerja secara optimal.

Self Esteem merupakan salah satu reaksi psikologis yang dapat dialami dalam situasi kerja. Situasi kerja dapat berubah setiap saat dalam bentuk yang berbeda – beda. Reaksi psikologis seorang karyawan menyikapi suatu perubahan juga berbeda – beda. *Self esteem* (harga diri) adalah evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif (Baron dan Byrne dalam Prawesti dan Dewi 2016). Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi dalam bekerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga, layak dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Dari hasil wawancara peneliti kepada karyawan PPNPN (Pegawai Pemerintah

Non Pegawai Negeri) di Terminal bus Kebumen, para karyawan PPNPN merasa yakin akan kemampuan dirinya sendiri untuk mengikuti seleksi PPPK (P3K) yang dilakukan oleh pemerintah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pancadana (2020) bahwa *Self esteem* berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity*.

Menurut Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) *Internal Locus of Control* adalah bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* (yang dikategorikan ke dalam orang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*), memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Ini di dukung oleh hasil penelitian Azizah (2020) bahwa *Internal Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*.

Karyawan PPNPN di terminal bus Kebumen, dihadapkan pada ancaman terhadap pekerjaan mereka berupa kemungkinan tidak diperpanjang masa kerja mereka dan hal ini menimbulkan perasaan *insecure* pada diri mereka. Ancaman tersebut akan ditanggapi secara berbeda oleh orang yang memiliki orientasi *locus of control* yang berbeda. Orang dengan *internal locus of control* melihat kejadian di pekerjaannya tidak berdampak banyak pada dirinya dan meyakini bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk melawan ancaman apapun yang diberikan oleh lingkungan maupun pekerjaannya, karyawan PPNPN di terminal bus kebumen, meyakini bisa lolos dalam seleksi yang dilakukan oleh pemerintah.

Menurut Carver and Scheier (2009:7-8), Mereka melihat optimisme dapat menjadi harapan positif seseorang terhadap masa depan, dan bersikap optimis sebagai orang - orang yang berharap mendapatkan hasil positif, bahkan ketika dalam kondisi yang sulit. Dari hasil wawancara peneliti kepada karyawan PPNPN di terminal bus Kebumen, mereka optimis bisa lolos otomatis menjadi P3K dan tidak mengikuti seleksi P3K yang diadakan oleh pemerintah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2020), optimisme berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity*.

Berdasarkan latar belakang di atas, pada dasarnya dengan adanya seleksi P3K yang dilakukan oleh pemerintah, menyebabkan para karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen, mengalami ketidakpastian dalam status pekerjaan, timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan, seleksi tersebut juga membuat karyawan PPNPN merasa kurang optimis untuk di angkat menjadi pegawai melalui seleksi P3K, mereka yakin akan kemampuan yang dimiliki dan berharap lolos secara otomatis menjadi P3K di kalangan Kementerian Perhubungan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Esteem, Internal Locus of Control, dan Optimisme Terhadap Job Insecurity pada Karyawan PPNPN di Terminal Bus Kebumen*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pada dasarnya dengan adanya seleksi P3K yang dilakukan oleh pemerintah, menyebabkan para karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen, mengalami ketidakpastian dalam status pekerjaan,

timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan, seleksi tersebut juga membuat karyawan PPNPN merasa kurang optimis untuk di angkat menjadi pegawai melalui seleksi P3K, mereka yakin akan kemampuan yang dimiliki dan berharap lolos secara otomatis menjadi P3K di kalangan Kementerian Perhubungan. Oleh karena itu, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap *Job Insecurity* karyawan PPNPN Terminal bus Kebumen?
2. Apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh terhadap *Job Insecurity* karyawan PPNPN Terminal bus Kebumen?
3. Apakah Optimisme berpengaruh pada *Job Insecurity* karyawan PPNPN Terminal bus Kebumen?
4. Apakah *Self Esteem*, *Internal Locus of Control*, Optimisme, secara bersama – sama berpengaruh terhadap *Job Insecurity* karyawan Terminal bus Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen dengan total karyawan 36 orang.
2. Variabel penelitian ini, dibatasi pada :
 - a. *Self esteem* (harga diri) adalah evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif (Baron dan Byrne dalam Prawesti dan Dewi 2016). Indikator *Self Esteem*

menurut Menurut Reasoner (2010:4) terdapat 5 indikator untuk mengukur *self esteem* meliputi :

- 1) Perasaan aman
- 2) Perasaan menghormati diri
- 3) Perasaan diterima
- 4) Perasaan mampu
- 5) Perasaan berharga

b. Menurut Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) *Internal Locus of Control* adalah bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Indikator *Internal Locus of Control* meliputi :

- 1) Kemampuan
- 2) Minat
- 3) Usaha

c. Menurut Carver and Scheier (2009:7-8), Mereka melihat optimisme dapat menjadi harapan positif seseorang terhadap masa depan, dan bersikap optimis sebagai orang-orang yang berharap mendapatkan hasil positif, bahkan ketika dalam kondisi yang sulit. Optimisme dalam penelitian ini dibatasi pada :

- 1) Suatu pandangan secara menyeluruh dalam melihat hal yang baik.
- 2) Berfikir positif

3) Mudah memberikan makna bagi diri sendiri.

d. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1) Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing – masing karyawan.

2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek – aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek – aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek – aspek pekerjaan.

3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4) Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan – kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh optimisme terhadap *Job Insecurity* pada karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *Self Esteem*, *Internal Locus of Control*, Optimisme terhadap *Job Insecurity* pada karyawan PPNPN di Terminal bus Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan menambah pengetahuan kepada mahaemmen terminal tentang *Self Esteem, Internal Locus of Control, Optimisme terhadap Job Insecurity*.

2. **Secara Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dibidang SDM (Sumber Daya Manusia) bagi mahasiswa / pembaca.
- b. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian – penelitian serupa dimasa yang akan datang tentang *Self Esteem, Internal Locus of Control, Optimisme terhadap Job Insecurity*.