

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini telah banyak mengalami perubahan. Jarak bukan lagi menjadi suatu halangan bagi para pelaku bisnis dari belahan dunia manapun. Mereka saat ini bisa bersaing secara global tanpa adanya batas ruang dan waktu. Hal tersebut tentunya menimbulkan persaingan di dunia bisnis yang semakin besar dan ketat. Banyak cara bagi organisasi untuk mengatasi persaingan, dibutuhkan langkah-langkah produktif untuk mengurangi biaya produksi. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memperkerjakan karyawan seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Berbagai organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja usahanya melalui pengolahan efisien dan efektif serta lebih meningkatkan fleksibilitasnya (Cirumbolo, 2003). Fleksibilitas sendiri adalah kemampuan organisasi untuk merespon secara efektif perubahan yang terjadi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Fleksibilitas organisasi yang terjadi karena perubahan di dunia global memberikan pengaruh kepada hubungan industrial diantaranya pengurangan pekerja permanen dan meningkatnya pekerja dengan kontrak waktu tertentu (PKWT) (Cirumbolo, 2003).

Pekerja dengan waktu tertentu yang selanjutnya disingkat sebagai PKWT atau juga sering disebut karyawan kontrak telah menjadi sebuah fenomena di dunia kerja. Di Indonesia sendiri fenomena karyawan PKWT bukanlah hal yang

baru. Jumlah karyawan PKWT di Indonesia juga cukup banyak dan menempati hampir di segala sektor. Hal tersebut dibuktikan melalui survei yang dilakukan oleh BPS melalui Sakernas (Survei Tenaga Kerja Nasional). Dalam survey tersebut BPS menjelaskan bahwa statistik resmi Indonesia memang tidak memberikan data tentang pekerja PKWT, karena itu pekerjaan bebas digunakan untuk mewakili PKWT pekerjaan beresiko dan pekerja dengan waktu jangka pendek. Meningkatnya jumlah pekerja bebas/PKWT dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Tabel Distribusi Status Karyawan di Indonesia (thn 2001-2010)

Indikator Pekerjaan Layak	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Distribusi karyawan informal berdasarkan status (%)										
Berusaha sendiri	31	30.2	27.9	28.9	32.1	31.8	32.2	31.8	32.6	31.8
Buruh dibayar (berusaha dibant buruh)	26.7	28.2	27.6	26.4	26.1	24.1	23.3	22.6	21.4	21.7
Buruh dibayar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Buruh/karyawan/pe gawai	6.5	7.8	7.7	7.5	9.3	9.2	9.5	9.5	9.1	9.1
Pekerja lepas di pertanian	4.3	6.1	5.4	6.2	7.2	7.6	7.1	8.4	8.8	8.0
Pekerja lepas non pertanian	31.5	27.7	31.4	29.2	28.5	27.0	27.8	27.7	28.2	29.4

Sumber : Laporan Pekerjaan yang Layak di Indonesia (ILO, 2012)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pekerja lepas non pertanian dalam kurun waktu 4 tahun mengalami peningkatan. Selain itu, adanya karyawan PKWT di sejumlah organisasi di Semarang, Tangerang dan Surabaya yang di teliti terungkap bahwa hampir semua (sekitar 90%) menggunakan sistem kerja PKWT. Jumlah karyawan PKWT ini bervariasi antara 10-90 % dari keseluruhan jumlah buruh di Indonesia di masing-masing industri (Farid, 1996 dalam Nurlaela, 2006) menunjukkan bahwa PKWT telah meningkat dengan pesat.

PKWT sendiri juga memberikan dampak baik bagi organisasi maupun bagi pekerjaannya sendiri. Di satu sisi dampak dari adanya karyawan PKWT ini adalah menurunnya kesehatan mereka dan dapat mengganggu kinerja mereka serta tingkat stress yang tinggi karena ketidakjelasan status dan pekerjaan mereka (Martines, Cupper, dan Witte, 2010). Sedangkan di sisi lainnya, keberadaan karyawan PKWT juga memberikan dampak yang luar biasa bagi organisasi yaitu mereka dapat menunjukkan melakukan pekerjaan yang jauh lebih bagus dibandingkan karyawan permanen, karena memiliki motivasi berprestasi yang tinggi serta merupakan salah satu cara untuk dapat menempati dan dipilih menjadi karyawan tetap (Martines, Cupper, dan Witte, 2010).

Motivasi berprestasi sendiri adalah sebuah kebutuhan dasar manusia (McClelland dalam Wiley, 1995). Seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengambil target yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki kebutuhan berprestasi yang rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland (dalam Yuwono, 2005) dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi salah satunya akan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi sehingga bisa menghasilkan produktivitas sesuai dengan standar yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mencapai kesuksesan, kinerja yang baik dan efektivitas sebuah organisasi. Hal tersebut akan dapat dicapai bila di dalam organisasi tersebut memiliki karyawan dengan tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Adanya karyawan dengan

motivasi berprestasi yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas-tugas sulit yang diberikan, memiliki tujuan yang jelas dan terarah, mampu membuat perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan resiko tinggi sehingga tidak hanya mencapai kesuksesan bagi diri sendiri tetapi juga bagi organisasi (Tutar, Altinoz, Cakiroglu, 2011).

Motivasi berprestasi pada karyawan kontrak memegang peranan penting dalam menentukan masa depan mereka sekaligus menjadi polemik yang tidak mudah untuk diselesaikan di dunia perbankan Indonesia. Meningkatnya karyawan PKWT di dunia perbankan menjadikannya salah satu siasat untuk menekan pengeluaran pasca dilarangnya penggunaan *outsourcing* oleh BI. Hal ini merupakan salah satu teknik dalam perekrutan karyawan yang baru. Namun, disinilah justru masalahnya, bila karyawan PKWT yang dikontrak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang bagus akankah semuanya diangkat menjadi karyawan tetap di bank sedangkan kebutuhan akan karyawan bank di *back office* tidaklah banyak. Kenyataannya, setiap masa kontrak berakhir karyawan PKWT bisa saja tidak diperpanjang dengan alasan kurang berprestasi atau performanya tidak baik (“Habis *outsourcing*, terbitlah status pegawai kontrak”, 2011).

Dari hal diatas dapat dilihat bahwa memiliki motivasi berprestasi adalah hal yang penting bagi karyawan PKWT. Hal tersebut terkait dengan adanya penilaian-penilaian seperti indeks prestasi maupun penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi untuk bisa merekrut karyawan baru yang dapat membantu mereka meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

PT. Bank Jatim, Tbk yang baru saja mendapatkan Penghargaan dari Surabaya Marketers Championship 2013 sedang melakukan perubahan budaya dalam organisasinya. Dalam acara yang mengangkat tema “*On Becoming Local Champion*” pihak manajemen Bank Jatim mengatakan bahwa bank yang sudah disejajarkan dengan bank lain dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak 2012 ini akan meningkatkan budaya kerja yang lebih baik. Peningkatan tersebut dilakukan dengan pengukuran kinerja, *reward* dan *punishment* serta adanya program promosi untuk semua karyawan melalui program karir yang berjenjang (“Bank Jatim Meraih Penghargaan Surabaya Marketeers Championship 2013”, 2013).

Menurut sumber wawancara penulis kepada salah satu Staff divisi SDM PT. Bank Jatim, Tbk, calon karyawan baru di dalam Bank Jatim akan melalui 2 tahapan terlebih dahulu yaitu sebagai karyawan TKIK (Tenaga Kerja Ikatan Kontrak/PKWT) dan Calon Pegawai Masing-masing diberikan kontrak selama 6 bulan. Setiap habis masa kontrak tersebut akan di evaluasi dan dilakukan penilaian prestasi dan kinerja untuk menentukan lulus tidaknya menjadi pegawai tetap PT. Bank Jatim, Tbk. Dengan begitu, karyawan yang nantinya menjadi pegawai tetap PT. Bank Jatim, Tbk diharapkan adalah orang-orang yang memang berhasil mencapai penilaian dan evaluasi prestasi yang baik.

Dari hal diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi mampu memiliki kesempatan untuk menjadi lebih baik atau dengan kata lain diangkat sebagai karyawan tetap. Namun disisi lain, keadaan karyawan PKWT yang berprestasi tersebut juga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang dapat membuat motivasi berprestasinya tinggi atau justru rendah. Pada

karyawan PKWT bekerja bersama-sama dengan karyawan tetap yang mendapat upah dan tunjangan yang lebih besar dalam mengerjakan pekerjaan yang sama maka motivasi prestasi kerja karyawan PKWT tersebut kemungkinan besar akan terpengaruh atau bahkan cenderung merosot (Robbins dalam Cahyanigrum, 2003).

Faktor yang menjadi penyebab motivasi berprestasi bisa meningkat atau menurun terdiri dari banyak hal. Teori dan penelitian yang dikemukakan Wiley (1995) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi karyawan terdiri tiga pendekatan salah satunya adalah pendekatan berbasis kepribadian seseorang yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi yang juga merupakan salah satu bentuk motivasi kerja pada karyawan. Motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh gaji, apresiasi dalam bekerja, *job insecurity*, promosi, dan pekerjaan yang menarik (Wiley, 1995). *Job insecurity* pada penelitian yang dilakukan Wiley (1995) menduduki peringkat ke-3 (ke-tiga) dari 5 (lima) faktor utama yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan.

Selain itu, studi juga telah dilakukan oleh Marmott, Ferie, Newman dan Stanfeld (2001) terhadap 10.000 orang perempuan maupun laki-laki mengenai efek *job insecurity* dalam kehidupan psikososial mereka. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* mampu mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugasnya dan melakukan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki *job insecurity* yang tinggi tidak akan menginginkan adanya tugas tambahan atau tanggung jawab yang berlebih diberikan kepada mereka. Sehingga mereka tidak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Job insecurity diartikan sebagai ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Smithson dan Lewis (2000, dalam Setianingrum, 2010) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah .

Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka (Santosa, dalam Setiawan 2005)

Rosenblatt dan Ruvio (1996, dalam Setianingrum, 2010) menyatakan bahwa pada akhirnya kondisi *job insecurity* juga akan memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasi serta prestasi karyawan. Selain itu, *job insecurity* juga dapat memberikan pengaruh kepada kesehatan karyawan itu sendiri. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Karyawan PKWT mempunyai perjanjian kontrak kerja jangka waktu tertentu pada perusahaan.

Karyawan PKWT memiliki tiga kemungkinan setelah jangka waktu tersebut berakhir yaitu, karyawan diangkat menjadi karyawan tetap, kontrak kerja di

perpanjang, atau hubungan kerja dengan perusahaan berakhir. Hal tersebut menyebabkan karyawan PKWT merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan.

Hal tersebut juga terjadi pada karyawan PKWT di dalam PT. Bank Jatim, Tbk. Ketakutan akan putusnya kontrak kerja mereka dikarenakan hal-hal yang tidak terduga terjadi pada kebijakan maupun peraturan di dalam manajemen Bank Jatim, khususnya pada karyawan yang berada pada tahap TKIK PT. Bank Jatim, Tbk. Selain itu, menurut sumber wawancara karyawan TKIK hanya sedikit yang bisa lolos menjadi calon pegawai PT. Bank Jatim, Tbk. Hal ini dikarenakan seleksi dan persaingan yang ketat diantara karyawan TKIK di PT. Bank Jatim, Tbk itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan TKIK lebih memiliki intensitas *job insecurity* yang lebih sering.

Berdasarkan penjelasan diatas, *job insecurity* memiliki peran yang cukup besar bagi karyawan PKWT dalam menjalankan pekerjaannya. *Job insecurity* dapat menjadi stressor dan dapat memberikan pengaruh buruk pada kesehatan serta bagi motivasi berprestasi pada karyawan yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi. *Job Insecurity* juga bisa berdampak pada *intention to quit* pada karyawan PKWT. Ketika keinginan dan harapan untuk bisa jadi lebih baik dan berprestasi terhambat karena ketidakpastian dari status dan pekerjaan mereka. Hal tersebutlah yang akhirnya membuat penulis tertarik

untuk meneliti lebih lanjut keterkaitan antara kedua hal diatas, yaitu untuk melihat adakah hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi berprestasi pada karyawan PKWT.

1.2. Identifikasi Masalah

Salah satu unsur terpenting dalam organisasi adalah karyawan yang sebagai sumber daya manusia di organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi masalah yang membutuhkan perhatian ekstra karena banyak menimbulkan fenomena di dalam dunia bisnis. Salah satu fenomenanya adalah adanya karyawan PKWT di Indonesia. Hal ini memang bukanlah hal yang baru tetapi membutuhkan perhatian yang cukup besar mengingat jumlahnya yang tidak sedikit dan masih merupakan bagian dari organisasi.

Sistem pekerja ini yang selanjutnya disebut dengan PKWT (Pekerja dengan Waktu Tertentu). PKWT sendiri sangat banyak dipakai di organisasi saat ini. Survei yang dilakukan oleh BPS yang menjelaskan mengenai tenaga kerja bebas (dengan pekerjaan jangka pendek) juga menunjukkan peningkatan. Jumlah peningkatan keseluruhan di Indonesia adalah dari 6 juta pekerja di tahun 2001 meningkat menjadi 11 juta di tahun 2010. Di sektor garmen, di BPG,⁷ diperkirakan bahwa 40 persen pekerja saat ini memiliki kontrak jangka pendek Laporan itu lebih jauh menyatakan bahwa tiga per empat dari para pekerja hanya memiliki kontrak jangka pendek. Sementara itu, di Zona Perdagangan Bebas seperti Batam, tingkat kontrak jangka pendek mencapai 80 persen dan beberapa perusahaan lain bahkan hingga 90 persen (ILO, 2012).

Banyaknya jumlah PKWT di Indonesia, maka tentunya juga memberikan dampak bagi kelangsungan organisasi maupun individu itu sendiri. Semakin ketatnya persaingan di dunia kerja dan dunia bisnis membuat karyawan dengan sistem PKWT ini menjadi fenomena yang perlu disoroti. Sistem PKWT ini akan dapat mengganggu kinerja dan tingkat stress pada karyawan itu sendiri karena ketidakjelasan status dan pekerjaan mereka (Martines, Cupper, dan Witte, 2010). Sedangkan disisi lain memiliki dampak bagi organisasi karena karyawan PKWT cenderung menunjukkan pekerjaan yang jauh lebih baik, hal ini merupakan salah satu cara untuk dipilih menjadi karyawan tetap yang merupakan suatu harapan bagi mereka (Martines, Cupper, dan Witte, 2010).

Pengaruh dari adanya sistem PKWT yang diterapkan di beberapa organisasi sebenarnya memberikan keuntungan tersendiri bagi organisasi yakni dapat di gunakan untuk menyeleksi calon karyawan tetap (Varejao, 2010). Organisasi akan mengamati dan menilai kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya selama masa kontrak tersebut. Seperti perekrutan karyawan baru atau calon pegawai di PT. Bank Jatim, Tbk. yang memberlakukan adanya sistem pengukuran kinerja, *reward* dan *punishment* serta adanya program promosi untuk semua karyawan melalui program karir yang berjenjang. Dengan begitu karyawan PKWT pada PT. Bank Jatim, Tbk akan memiliki kesempatan yang sama untuk bisa menjadi karyawan tetap dengan karir yang pasti. Proses yang harus dilalui bagi karyawan PKWT ini adalah proses evaluasi dan penilaian prestasi setiap 6 bulan sekali setelah masa kontraknya berakhir sebagai karyawan TKIK untuk menjadi CAPEG dan 6 bulan berikutnya untuk menjadi karyawan/pegawai tetap

PT. Bank Jatim,Tbk. Apabila gagal dalam penilaian dan evaluasi prestasi maka karyawan PKWT ini tidak akan diperpanjang kontraknya.

Dari contoh hal diatas, prestasi karyawan menjadi hal yang penting untuk dimiliki baik oleh karyawan PKWT. Motivasi berprestasi sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi. David C. McClelland (Yuwono, 2005) dalam teori motivasinya, mengemukakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi akan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi sehingga bisa menghasilkan produktivitas sesuai dengan standar yang diinginkan oleh suatu organisasi, menyukai pekerjaan yang menuntut usaha serta kemampuannya, terutama pekerjaan yang menuntut pengembangan cara-cara baru dan kreatif, mempunyai keinginan mengetahui hasil konkret dari usahanya sehingga dapat memperbaiki perilaku dan tidak mengulangi di masa yang akan datang, dan mampu memperhitungkan resiko yang akan diterima dari pekerjaannya.

Melihat pentingnya motivasi berprestasi bagi karyawan PKWT itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah *job insecurity*. Hal tersebut mengingat akan ketidakjelasan status pekerjaan karyawan PKWT yang menimbulkan perasaan (*feel*) tidak aman dan sewaktu-waktu dapat kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* sendiri merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984).

Munculnya *Job Insecurity* pada karyawan PKWT jauh lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan tetap. *Job Insecurity* pada karyawan PKWT

biasanya terjadi pada sistem PKWT itu sendiri dengan kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja karena habisnya masa kontrak.

Hal tersebut juga dialami karyawan TKIK PT. Bank Jatim, Tbk yang memiliki masa kontrak yang terbatas dan akan memasuki masa kontrak lainnya sebelum menjadi karyawan tetap PT. Bank Jatim, Tbk. Kontrak yang bisa saja putus maupun tidak berhasil melewati evaluasi akan meningkatkan *job insecurity* pada mereka. Karyawan PKWT yang dikontrak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang bagus akankah semuanya diangkat menjadi karyawan tetap di bank sedangkan kebutuhan akan karyawan bank di *back office* tidaklah banyak. Kenyataannya, setiap masa kontrak berakhir karyawan PKWT bisa saja tidak diperpanjang dengan alasan kurang berprestasi atau performanya tidak baik (“Habis outsourcing, terbitlah status pegawai kontrak”, 2011).

Job insecurity memiliki peran yang cukup besar bagi karyawan PKWT. *Job insecurity* dapat menjadikan turunnya motivasi berprestasi pada karyawan. Dampak negatif juga akan mempengaruhi organisasi hingga membuat rendahnya produktivitas organisasi melihat pentingnya SDM dalam organisasi. *Job insecurity* juga memberikan dampak pada tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut tentu tidak akan menunjukkan motivasi berprestasi yang tinggi pada karyawan tersebut.

Melihat kedua hal tersebut sangatlah bertolak belakang, dimana karyawan PKWT diharapkan untuk tetap menunjukkan kinerja yang baik dan terus berprestasi dalam pekerjaan untuk membuat produktivitas organisasi meningkat sekaligus memiliki perasaan (*feel*) kekhawatiran dan rasa tidak aman yang mereka rasakan karena masa kontrak yang bisa berakhir. Oleh karena hal itu, peneliti mengangkat fenomena yang terjadi pada karyawan PKWT untuk melihat bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi yang dimiliki oleh mereka dengan *job insecurity* yang dialami.

1.3. Batasan Masalah

Untuk mencapai hasil penelitian yang baik, perlu dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini tidak melebar. Penulis membatasi masalah penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

Motivasi berprestasi adalah sebuah kebutuhan dasar manusia (McClelland dalam Wiley, 1995). Seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengambil target yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki kebutuhan berprestasi yang rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland (Yuwono, 2005), dalam teori motivasinya, mengemukakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi salah satunya akan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memikirkan cara-cara baru / kreatif, akan mencari atau menggunakan umpan balik (*feedback*), dan akan memilih resiko pekerjaan dengan taraf yang sedang.

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford dkk, 1989). Dimensi dari *job insecurity* ini adalah tingkat besarnya ancaman (*Severity of threat*) yang terdiri dari ancaman kehilangan pekerjaan saat ini, adanya ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan, adanya sumber-sumber yang menjadi ancaman bagi pekerjaan itu sendiri.

Karyawan PKWT adalah karyawan dikontrak oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu (Kep. Men, 2004). Sedangkan dalam UU No. 13 Thn. 2003 jangka waktu karyawan dapat dikontrak adalah maksimal 3 tahun. Setelah masa kontrak tersebut berakhir, maka karyawan akan memiliki tiga kemungkinan yaitu, karyawan diangkat menjadi karyawan tetap, kontrak kerjanya akan diperpanjang, atau hubungan kerja dengan perusahaan berakhir.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi berprestasi pada karyawan PKWT?”

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi berprestasi pada karyawan PKWT.

1.6. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam penggunaannya secara praktis maupun secara teoritis bagi pihak-pihak yang terkait dengan karyawan PKWT dan berbagai perannya :

1.6.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan ataupun pada pihak-pihak yang memiliki relevansi terhadap motivasi dan karyawan PKWT.

1. Bagi karyawan itu sendiri yang berstatus sebagai PKWT dapat menyadari bahwa motivasi berprestasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki serta dapat menjadi batu loncatan bagi kehidupan mereka untuk menjadi lebih baik.
2. Bagi pemerintah atau organisasi dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk dapat meninjau kembali karyawan yang berstatus PKWT yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi untuk diberikan kesempatan menjadi karyawan tetap. Selain itu dapat mempertimbangkan sistem rekrutmen karyawan tetap yang baru dengan melakukan *screening* pada karyawan PKWT di dalam organisasi yang memang dinilai berprestasi. Sehingga mampu mengurangi *job insecurity* yang bisa timbul dan dapat

merugikan organisasi nantinya. Selain itu dapat juga menekan biaya untuk rekrutmen karyawan yang baru.

1.6.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu-ilmu yang berkaitan bahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi teori Psikologi Industri dan Organisasi mampu memberikan referensi tambahan dalam hal motivasi berprestasi pada karyawan PKWT.
2. Mampu menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih dalam lagi mengenai karyawan PKWT dengan perspektif lainnya.