

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB SATISFACTION*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *INTENTION TO LEAVE*, DAN *JOB PERFORMANCE***

**TESIS**



**Oleh:**

**David Zefanya Cahyadi  
2014811007**

**Pembimbing Tunggal:  
Sapta Dwikardana, Ph.D.**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
BANDUNG**

**AGUSTUS 2017**

No. Kode	: TES-PMM CAH p/17
Tanggal	: 27 Februari 2018
No. Ind.	: tes 1036
Divisi	:
Hadiah / Beli	:
Dari	: Pascasarjana UNPAR

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB SATISFACTION*,  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *INTENTION TO LEAVE*,  
DAN *JOB PERFORMANCE***



**Oleh:**

**David Zefanya Cahyadi  
2014811007**



**Disetujui Untuk Diajukan Ujian Sidang pada Hari/Tanggal:  
Rabu, 09 Agustus 2017**

**Pembimbing 1:**

**Sapta Dwikardana, Ph.D.**

TES-PMM  
CAH  
P/17  
tes 1836

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
BANDUNG  
AGUSTUS 2017**



## Pernyataan

Yang bertandatangan di bawah ini, saya dengan data diri sebagai berikut:

Nama : David Zefanya Cahyadi  
NPM : 2014811007  
Program Studi : Magister Manajemen  
Program Pascasarjana  
Universitas Katolik Parahyangan

Menyatakan bahwa Tesis dengan judul:

*Pengaruh Job Insecurity terhadap Job satisfaction, Organizational commitment, Intention to Leave, dan Job Performance.*

Adalah benar-benar karya saya sendiri di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau jika ada tuntutan formal atau non formal dari pihak lain berkaitan dengan keaslian karya saya ini, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh di Universitas Katolik Parahyangan

Dinyatakan : di Bandung  
Tanggal : 02 Agustus 2017



Nama Mahasiswa David Zefanya C.



**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB SATISFACTION*,  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *INTENTION TO LEAVE* DAN *JOB*  
*PERFORMANCE***

**David Zefanya Cahyadi (NPM: 2014811007)**  
**Pembimbing Tunggal: Sapta Dwikardana Ph.D.**  
**Magister Manajemen**  
**Bandung**  
**2017**

**ABSTRAK**

Perbedaan antara ketersediaan lapangan pekerjaan serta jumlah tenaga kerja yang tersedia telah mengakibatkan munculnya hubungan kerja yang bersifat informal. Dimana hal ini pada akhirnya menimbulkan kondisi kerja yang tidak pasti atau *job insecurity*. Dari beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan terhadap beberapa variabel seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to leave*, dan *job performance*, yang kemudian diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diambil melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh pekerja yang bekerja di PD. Anarasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor kue kering. Data tersebut kemudian diolah menggunakan metode deskriptif analitik dan analisis jalur untuk menguji model penelitian yang diajukan, dan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *job insecurity* terhadap variabel lainnya. Selain itu dalam penelitian ini turut digunakan metode wawancara secara informal guna menggali makna yang lebih dari hasil yang telah didapat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa model yang telah dirumuskan sesuai dengan data yang didapat dilapangan, selain itu didapati pula bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to leave*, dan *job performance* di PD. Anarasa tidak signifikan, akan tetapi pengaruh dari variabel lainnya seperti *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to leave* dan *job performance* ditemukan signifikan.

Kata Kunci: *Job insecurity*, *Job satisfaction*, *Organizational commitment*, *Job performance*,  
*Intention to leave*



**THE IMPACT OF *JOB INSECURITY ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, INTENTION TO LEAVE AND JOB PERFORMANCE***

**David Zefanya Cahyadi (NPM: 2014811007)**  
**Pembimbing Tunggal: Sapta Dwikardana Ph.D.**  
**Magister Manajemen**  
**Bandung**  
**2017**

**ABSTRACT**

*The difference between the availability of employment and the number of available employee has resulted in the emergence of informal employment relationship. This thing ultimately leads to uncertain working conditions or job insecurity. From several previous studies, it was found that job insecurity has a relationship to several variables such as job satisfaction, organizational commitment, intention to leave, and job performance, which is examined further in this study. The data used in this study is taken through questionnaires distributed to all workers working in PD. Anarasa that is a company engaged in pastry. The data is processed using descriptive analytic method and path analysis to test the proposed research model, and to know the impact given by job insecurity to other variables. In addition, in this study it is also used the method of informal interviews to explore the more meaning than the results that have been obtained. The result of this study indicates that the model that has been formulated is in accordance with the data obtained in the field. Furthermore, it is also found that the impact of job insecurity on job satisfaction, organizational commitment, intention to leave, and job performance in PD. Anarasa is not significant. However the influence of other variables such as job satisfaction on organizational commitment, and the influence of organizational commitment on intention to leave and job performance is significant.*

**Kata Kunci:** *Job insecurity, Job satisfaction, Organizational commitment, Job performance, Intention to leave*



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan pembuatan tesis ini. Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intention to Leave, dan Job Performance”***. Disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan, dan untuk menambah pengetahuan penulis Penelitian ini juga ditujukan untuk memberikan tambahan informasi, wawasan dan kekayaan khazanah pemahaman mengenai fenomena dan aktivitas yang berkaitan dengan fenomena perusahaan keluarga serta pengaruh dari *job insecurity* di dalam perusahaan.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menyertai dan menjadi arahan dalam hidup penulis.
2. Bapak Djonny Tambunan, dan Ibu Tetty Timor Linda, serta seluruh keluarga rohani penulis yang terus mendukung hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
3. Orang tua, saudara-saudari yang penulis cintai, dan adik penulis yang senantiasa mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

4. Bapak Sapta Dwikardana Drs., M.Si.,Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, arahan, waktu, serta bimbingan dalam menyusun tesis ini
5. Ibu Sandra Sunanto, S.E., M.M., M.Phil., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik parahyangan
6. Bapak Dr. Agus Gunawan, S.sos., B.App.Com.,MBA., M.Phil., selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan
7. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan dalam pembuatan tesis ini
8. Ibu Dr. Nia Juliawati Dra., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan dalam pembuatan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, dan bahwa selama proses perkuliahan Oleh karenanya, penulis sangat terbuka terhadap segala kritik dan saran dari semua pihak yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan tesis ini.

Bandung, 02 Agustus 2017

Penulis

David Zefanya Cahyadi

(2014811007)



## Daftar Isi

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR .....	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel .....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.2 Rumusan masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Pembatasan masalah.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Pembahasan .....	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Teori Hirarki Kebutuhan.....	16
2.1.3 Teori Kontrak Psikologis .....	18
2.1.4 Job Insecurity .....	20
2.1.5 <i>Job satisfaction</i> .....	24
2.1.6 <i>Organizational commitment</i> .....	25
2.1.7 Intention to leave.....	27
2.1.8 <i>Job performance</i> .....	28
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	29
2.3 Perumusan Hipotesis .....	29
2.3.1 <i>Job Insecurity dan Job satisfaction</i> .....	30

2.3.2	<i>Job Insecurity dan Organizational commitment</i>	30
2.3.3	<i>Job Insecurity dan intention to leave</i>	31
2.3.4	<i>Job Insecurity dan Job performance</i>	32
2.4	<i>Job satisfaction dan organizational commitment</i>	32
2.4.1	<i>Organizational commitment , job performance dan intention to leave</i>	33
2.4	Model Penelitian	34
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		35
3.1	Objek Penelitian	35
3.2	Karakteristik Responden	40
3.3	Metode Penelitian	42
3.1	Teknik Pengumpulan Data	43
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.2.1	Variabel Independen	43
3.2.2	Variabel Dependen	44
3.3	Operasionalisasi Variabel	46
3.5	Metode Analisis Data	50
3.5.1	Populasi dan Sampel	50
3.5.2	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	50
3.5.3	Teknik Analisis Data	52
3.5.4	Analisis Data	55
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan		59
3.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	59
3.4.1	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job satisfaction</i>	59
3.4.2	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational commitment</i>	60
3.4.3	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Intention to Leave</i>	61
3.4.4	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job performance</i>	62
3.4.5	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	62
3.5	Uji Reliabilitas	63
3.5.1	Hasil Uji Reliabilitas <i>Job satisfaction</i>	63
3.5.2	Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational commitment</i>	64
3.5.3	Hasil Uji Reliabilitas <i>Intention to Leave</i>	65

3.5.4	Hasil Uji Reliabilitas <i>Job performance</i> .....	66
3.5.5	Hasil Uji Reliabilitas Job Insecurity .....	66
3.6	Deskriptif Analitik.....	67
3.6.1	<i>Job satisfaction</i> .....	68
3.6.2	<i>Organizational commitment</i> .....	70
3.6.3	Intention to Leave .....	72
3.6.4	<i>Job performance</i> .....	73
3.6.5	Job Insecurity .....	75
3.7	Uji Kesesuaian Model .....	76
3.7.1	<i>Chi-Square (<math>X^2</math>)</i> dan P Value .....	79
3.7.2	Goodness-of-Fit Index (GFI) dan Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) 79	
3.7.3	Non-Centrality Parameter (NCP).....	80
3.7.4	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) .....	81
3.7.5	Root Mean Square Residual (RMR) dan Standardized RMR.....	81
3.7.6	Expected Cross Validation Index (ECVI).....	82
3.8	Uji Hipotesis.....	84
3.9	Analisis Hipotesis.....	89
3.9.1	Analisis Hipotesis H1 dan H2 .....	89
3.9.2	Analisis Hipotesis H3.....	92
3.9.3	Analisis Hipotesis H4.....	92
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI .....		95
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Rekomendasi .....	97
5.3	Implikasi.....	99
5.4	Keterbatasan .....	100
DAFTAR PUSTAKA .....		101

## Daftar Tabel

Tabel 2.1	Tabel Hasil Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1	Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 3.2	Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 3.3	Karakter Responden Berdasarkan Usia Pekerja.....	41
Tabel 3.4	Karakter Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	41
Tabel 3.5	Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 3.6	Tabel Alternatif Jawaban.....	51
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas <i>Job Satisfaction</i> .....	59
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Commitment</i> .....	60
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas <i>Intention To Leave</i> .....	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas <i>Job Performance</i> .....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas <i>Job Insecurity</i> .....	62
Tabel 4.6	Interval Penafsiran Jumlah Skor Tanggapan Responden.....	68
Tabel 4.7	Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	68
Tabel 4.8	Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	70
Tabel 4.9	Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Intention To Leave</i> .....	72
Tabel 4.10	Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Job Performance</i> .....	74
Tabel 4.11	Rekaptulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	75
Tabel 4.12	Keseluruhan Model ( <i>goodness of fit</i> ) .....	83

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PD. Anarasa.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i> .....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Commitment</i> .....	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Reliabilitas <i>Intention to Leave</i> .....	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Performance</i> .....	66
Gambar 4.5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Insecurity</i> .....	67
Gambar 4.6 Garis Kontinum <i>Job Satisfaction</i> .....	70
Gambar 4.7 Garis Kontinum <i>Organizational Commitment</i> .....	72
Gambar 4.8 Garis Kontinum <i>Intention to Leave</i> .....	73
Gambar 4.9 Garis Kontinum <i>Job Performance</i> .....	75
Gambar 4.10 Garis Kontinum <i>Job Insecurity</i> .....	76
Gambar 4.11 Model Penelitian.....	77
Gambar 4.12 <i>Structural Model T-Values</i> .....	68
Gambar 4.13 Efek tidak langsung dari variabel X terhadap variabel Y.....	70

## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Tabel Tabulasi Hasil Wawancara Tidak Terstruktur.....	107
Lampiran 2	Kuisisioner.....	108
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Kuisisioner.....	114



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Selama dua dekade terakhir, pasar tenaga kerja dunia telah mengalami perubahan yang signifikan baik dalam komposisinya maupun dinamika di dalamnya (dasgupta, 2001). Kemajuan teknologi, globalisasi ekonomi, persaingan antara para pelaku bisnis menjadi faktor pendorong akan perubahan yang terjadi di dalam pasar tenaga kerja. Itu sebabnya semakin hari, pasar tenaga kerja diuntut untuk semakin fleksibel, dan dinamis dengan tujuan menciptakan kondisi ekonomi yang mendukung bagi para pelaku bisnis dan pemberi kerja dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan makro.

Diantara negara-negara di dunia yang memiliki fluktuatif didalam ketenagakerjaan adalah negara berkembang. Tidak sesuainya perbandingan antara jumlah penduduk dengan ketersediaan lapangan pekerjaan menjadi salah satu penyebab fluktuasi di dalam pasar tenaga kerja, selain itu terbatasnya aliran modal investasi membuat pembentukan lapangan pekerjaan menjadi lambat sehingga tidak mampu menyerap para tenaga kerja yang ada. Hal ini yang kemudian menyebabkan munculnya praktik-praktik kerja yang tidak berada di bawah naungan institusi formal, atau tidak berada di bawah hukum atau ketentuan yang telah di atur oleh pemerintah, yaitu ekonomi dan ketenagakerjaan informal.

Ekonomi informal telah menjadi suatu perhatian dalam agenda pembangunan baik dalam skala global maupun nasional, bahkan untuk Negara-

negara berkembang keberadaan ketenagakerjaan informal telah menjadi komponen yang tidak dapat terpisahkan dari perekonomian mereka. Ekonomi informal sendiri mengacu kepada *“semua aktivitas yang secara hukum atau praktiknya tidak terlindung / tidak cukup terlindung oleh pengaturan formal”* (Huitfeldt dan Jütting, 2009), sedangkan ketenagakerjaan informal mengacu kepada; *“Suatu konsep pekerjaan, yang di dalamnya termasuk orang-orang yang memiliki pekerjaan dengan perlindungan sosial, hukum serta tunjangan karyawan yang kurang, dan dapat di temukan di sektor formal, sektor informal, atau industri rumah tangga”* (ILO, 2012).

Terdapat tiga alasan kenapa informalitas dan ketenagakerjaan informal harus diperhatikan;

Pertama, keberadaan ketenagakerjaan informal terus meningkat di seluruh dunia, hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di luar struktur formal (yang mana berkaitan dengan pajak, peraturan di tempat kerja, dan skema perlindungan sosial). (ILO, 2012). Negara-negara berkembang merupakan negara yang memiliki jumlah ketenagakerjaan informal atau tingkat informalitas yang tinggi, bahkan lebih dari setengah total pekerjaan di sektor non-agrikultur di negara-negara berkembang dapat dikatakan informal, bahkan jika ketenagakerjaan informal di sektor agrikultur dimasukan maka persentase ketenagakerjaan informal dapat mencapai 90% (Chen, et al 2005).

Alasan kedua adalah seiring dengan waktu, ketenagakerjaan informal tidak memudar atau berkurang. Jumlah wirausaha dalam sektor non-agrikultur terus mengalami peningkatan sejak tahun 1970. Di tahun 1970 wirausaha berada pada persentase 22.5% dari total pekerja di sektor non-agrikultur, di tahun 1980 berada

pada kisaran 26,8%, di tahun 1990 dan 2000 berada di kisaran 31,3% (Huitfeldt dan Jütting, 2009).

Alasan ketiga kenapa informalitas dan ketenagakerjaan informal sangat diperhatikan di beberapa negara adalah karena keberagaman dari informalitas itu sendiri. Di beberapa negara informalitas berkaitan erat dengan kemiskinan, bahkan dapat dikatakan para pekerja yang miskin rata-rata bekerja secara informal dan kebanyakan dari orang-orang ini memiliki perlindungan sosial dasar yang kurang dan terkurung di dalam aktivitas dengan produktivitas yang rendah dengan kesempatan yang kurang untuk mandiri secara ekonomi, akan tetapi bekerja secara informal tidak secara otomatis berarti para pekerja tersebut berada pada garis kemiskinan, memiliki produktivitas yang rendah, dan tidak termasuk dalam perlindungan social dan jasa (Huitfeldt dan Jütting, 2009). Hal ini dikarenakan di beberapa bagian di dunia, ekonomi informal turut mencakup wirausaha skala kecil yang tidak berada pada garis kemiskinan bahkan mereka memiliki kapasitas untuk berinovasi dan potensi yang besar untuk bertumbuh. Dan alasan beberapa orang memilih untuk bekerja secara informal adalah dengan tujuan untuk menghindari pembayaran pajak dan menghindari peraturan-peraturan yang berkaitan dengan skema asuransi sosial.

Di beberapa negara berkembang yang memiliki jumlah populasi yang tinggi keberadaan ekonomi informal dan ketenagakerjaan informal dapat menjadi suatu cara yang dapat membantu mengurangi angka pengangguran. Bahkan dari beberapa penelitian di dapati bahwa untuk wilayah Asia; sektor informal diperkirakan berada pada persentase lebih dari 50% dari ketenagakerjaan non-agrikultur, dan mencakup hampir 30% PDB (produk domestik bruto) dari sektor

non-agrikultur.<sup>1</sup> Ini menunjukkan bahwa di kebanyakan negara di Asia ekonomi dan ketenagakerjaan informal telah menjadi suatu bagian yang tidak terpisahkan di dalam sistem perekonomian mereka.

Sektor informal sendiri pertama kali diperkenalkan kepada dunia internasional pada tahun 1972 oleh ILO dalam *Kenya mission report*, di dalam laporan tersebut ILO mendefinisikan *informality* sebagai “suatu cara dalam melakukan sesuatu yang dicirikan dengan;

- a) *Ease to entry;*
- b) *Reliance on indigenous resource;*
- c) *Family ownership;*
- d) *Small scale operations;*
- e) *Labor intensive and adaptive technology;*
- f) *Skills acquired outside of the formal sector;*
- g) *Unregulated and competitive markets.*

Selain mendefinisikan sektor informality, ILO turut mengategorikan pekerja di sektor informal kepada tiga kategori; a) *owner-employers* dari perusahaan kecil, yang mempekerjakan sedikit *paid worker*, dengan atau tanpa pekerja magang; b) *own-account workers*, yang memiliki dan mengoperasikan bisnis satu orang, serta bekerja sendiri dengan bantuan dari pekerja yang tidak di bayar, yang pada dasarnya anggota keluarga dan pekerja magang; dan c) pekerja dependen (*dependent workers*) baik itu mereka yang di gaji atau tidak di gaji, dan juga termasuk pekerja di perusahaan mikro, *unpaid family workers*, pekerja magang, pekerja kontrak dan *paid domestic workers*.

---

<sup>1</sup> Asian Development Bank dan BPS-Statistik Indonesia, 2011, *The Informal Sector and Informal Employment in Indonesia*, (Filipina)

Terlepas dari pertumbuhan tingkat informalitas yang terus meningkat di negara-negara berkembang, hal yang kemudian harus diperhatikan adalah tingkat “keamanan” yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan sektor informal memainkan peran yang penting serta kontroversial dalam perekonomian suatu negara, di satu sisi sektor informal memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mencari nafkah atau penghasilan, dan bagi negara sektor informal memberikan solusi alternatif untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan tingkat pertumbuhan ekonomi dan tingkat konsumsi dari masyarakat. Akan tetapi di banyak kasus sektor informal justru menawarkan pekerjaan dengan upah yang minim (di bawah upah yang ditetapkan oleh pemerintah), dan juga dengan tingkat keamanan kerja yang rendah<sup>2</sup>, bahkan *world bank* menambahkan bahwa keberadaan sektor informal menyokong kegiatan wirausaha tetapi mengurangi atau mereduksi kepatuhan terhadap peraturan pemerintah, terutama dalam hal peraturan yang mengatur masalah ketenagakerjaan dan perpajakan.<sup>3</sup>

Atas fakta-fakta di atas maka dapat dikatakan bahwa informalitas merupakan suatu fenomena yang saat ini sedang terjadi terutama di negara-negara berkembang yang mayoritas penduduknya belum terserap ke dalam pasar tenaga kerja, atau yang perbandingan antara ketersediaan tenaga kerja dan lapangan kerja tidak sebanding, selain itu informalitas juga memberikan dampak yang negatif terhadap pekerja-pekerja yang ada di dalamnya, karena informalitas mengurangi keamanan bekerja dari para tenaga kerja serta berpotensi memberikan upah yang

---

<sup>2</sup> Worldbank, *Concept of Informal Sector*, <http://lnweb90.worldbank.org/eca/eca.nsf/1f3aa35cab9dea4f85256a77004e4ef4/2e4ede543787a0c085256a940073f4e4>, di akses pada 30 agustus 2016.

<sup>3</sup> *Ibid.*

tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Bahkan oleh karena informalitas cenderung mengurangi kepatuhan terhadap peraturan pemerintah maka ada potensi munculnya pelanggaran-pelanggaran atau praktik-praktik di luar dari perundang-undangan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Indonesia merupakan negara berkembang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang cenderung berpendapatan rendah, memiliki level kerawanan bekerja dan informalitas yang tinggi, dan kapasitas inspeksi ketenagakerjaan yang terbatas (ILO, 2015). Selain itu Indonesia juga diperhadapkan dengan jumlah penduduk yang besar tercatat jumlah penduduk pada tahun 2014 berada pada kisaran 254.455.000, dan rata-rata tingkat pertumbuhan penduduk mencapai 1.3% per tahun<sup>4</sup>, dengan jumlah tenaga kerja diperkirakan berada di kisaran 121,9 juta orang, bahkan *international labour organisation* atau ILO mencatat dari Agustus 2013 sampai Agustus 2014 jumlah tenaga kerja Indonesia meningkat sebesar 1.4 persen. Walaupun persentase peningkatan lapangan pekerjaan lebih besar 0.3% dari pada tingkat pertumbuhan tenaga kerja, akan tetapi jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja masih berada di kisaran 7 juta orang, dan tingkat pengangguran berada di kisaran 5-6 juta orang, bahkan untuk kalangan tertentu seperti anak muda masih berkisar di antara 22.2 persen pada agustus 2014<sup>5</sup>.

Dengan kondisi di atas permasalahan yang kemudian muncul adalah jumlah ketenagakerjaan yang siap pakai dengan jumlah ketersediaan lapangan kerja tidak berbanding lurus, artinya jumlah ketenagakerjaan lebih banyak dari ketersediaan lapangan pekerjaan. Fenomena ini tidak lepas dari keterbatasan arus modal dan investasi di Indonesia yang memperlambat terbentuknya usaha-usaha

---

<sup>4</sup> World Bank, *population ranking*, <http://data.worldbank.org/data-catalog/Population-ranking-table>.

<sup>5</sup> *Ibid*, hal.10

baru yang dapat memberikan lapangan pekerjaan kepada para tenaga kerja di Indonesia, selain itu faktor keterampilan dan pendidikan menjadi salah satu faktor yang turut mempersulit tenaga kerja Indonesia untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan mendapatkan pekerjaan. Karena itu salah satu yang menjadi incaran dari para pekerja adalah ekonomi informal, di Indonesia sendiri proporsi tenaga kerja yang bersifat *informal* masih mendominasi, bahkan tercatat hampir sekitar 66% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal (ASETUC, 2014).

Keadaan ini yang kemudian berdampak kepada kondisi di tempat kerja yang dihadapi oleh para pekerja di Indonesia, bahkan mereka cenderung tidak dapat menikmati manfaat dari pada pertumbuhan ekonomi yang terjadi dan juga tidak dapat menikmati manfaat dan perlindungan yang disediakan oleh pemerintah. Permasalahan lainnya yang muncul dari keberadaan ekonomi dan pekerja informal adalah kurangnya kemampuan dari ekonomi untuk memperbaiki kondisi dari para pekerja<sup>6</sup>. Artinya pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Indonesia tidak dapat memberikan dampak yang maksimum kepada para pekerja Informal, hal ini di buktikan dengan penerapan standar gaji yang di bawah standard yang ditetapkan oleh pemerintah oleh perusahaan-perusahaan di sektor informal.

Kondisi lain yang di hadapi oleh Indonesia adalah tingkat *turn over* pekerja yang tinggi. Pada tahun 2012-2013 Pension Publication Limited melakukan penelitian mengenai lingkungan ketenagakerjaan di Indonesia, dan ditemukan bahwa di Indonesia banyak perusahaan-perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama yaitu untuk menarik tenaga kerja dan mempertahankan

---

<sup>6</sup> *International Labour Organisation (2012), Labour and Social Trends in Indonesia 2011; Promoting Job-rich Growth in Provinces*, hal. 12.

pekerja yang mereka miliki, dan dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa tingkat *turn over* pekerja di perusahaan-perusahaan Indonesia lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat *turn over* yang terjadi di tingkat global, dan untuk kategori *voluntary turn over* Indonesia memiliki tingkat dua kali lebih tinggi dari level global.<sup>7</sup>

Selain itu di temukan juga bahwa penyebab tingginya tingkat *turn over* di Indonesia adalah dikarenakan tingkat *engagement* yang rendah dan dari penelitian yang sama di temukan bahwa pekerja yang sangat berkomitmen (*highly engaged workers*) di Indonesia berada pada kisaran 36%, angka tersebut lebih rendah dari negara-negara lain, bahkan ditemukan juga bahwa 17% dari pekerja di Indonesia “*disengaged*” yang mana hal ini mewakili resiko potensial terhadap produktivitas dan performa pekerja, dan 23% pekerja di Indonesia memiliki tendensi tidak mendukung atau “*unsupported*” yang berarti para pekerja tersebut *semi-disengaged*. (Pension Publication Limited, 2013).

Manfaat ekonomi sering kali sulit untuk dinikmati oleh pekerja-pekerja yang bekerja di sektor informal dan yang bekerja di daerah-daerah<sup>8</sup>, hal ini dikarenakan minimnya pengawasan yang dapat dilakukan oleh pemerintah sehingga akibatnya sering terjadi praktik-praktik yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah terutama yang menyangkut hak dan kepentingan para pekerja. Untuk itu dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan penelitian di kabupaten Sumedang Utara dengan mengambil contoh

---

<sup>7</sup> Pension Publication Limited (2013), *Benefit and Compensation International: Total Remuneration and Pension Investment*.

<sup>8</sup> ILO, 2015, *Labour and Social Trends in Indonesia 2014 – 2015; Strengthening Competitiveness and Productivity Through Decent Work*, hal. 24

kasus di sebuah perusahaan keluarga yang beroperasi dalam sektor industri makanan.

Ekonomi dan ketenagakerjaan informal tidak berada di bawah naungan hukum dan perlindungan sosial yang berlaku di suatu negara, oleh karena itu ancaman yang dapat dihadapi oleh pekerja lebih tinggi dari para pekerja yang bekerja di sektor formal dan ketika tingkat *security* yang dimiliki oleh pekerja berkurang maka muncul kemungkinan para pekerja tidak menerima hak-hak atau perlindungan yang seharusnya mereka terima dari perusahaan di tempat mereka bekerja, dan salah satu “keamanan” yang berpengaruh kepada kehidupan dari tenaga kerja adalah *job security* atau keamanan terhadap pekerjaan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Di tengah kondisi ekonomi yang terus berkembang, fluktuasi dalam pasar tenaga kerja terus terjadi. Keterbatasan-keterbatasan seperti pendidikan, keterampilan, membuat hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak setara sehingga muncul hubungan kerja yang bersifat informal.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan perusahaan keluarga sebagai objek penelitian, hal ini dikarenakan karakteristiknya yang unik dan terkadang berbeda dengan kebanyakan perusahaan pada umumnya. Pada dasarnya perusahaan keluarga, atau *family business* memiliki karakter yang unik, bahkan diantara perusahaan keluarga yang satu dengan perusahaan keluarga yang lain memiliki perbedaan tersendiri (Kraicz N, 2013). Hal ini dikarenakan keterlibatan dari anggota keluarga, yang kemudian memberikan ciri yang khas kepada perusahaan tersebut. Di samping itu, sebagaimana telah di katakan sebelumnya

bahwa salah satu ciri dari informalitas merupakan kepemilikan keluarga di dalam perusahaan, maka atas alasan itulah kemudian penulis memilih perusahaan keluarga sebagai studi kasus yang akan di teliti.

Perusahaan keluarga sendiri dapat dijelaskan menggunakan *component-of-involvement approach* (Kraiczy N, 2013). Dalam *component-of-involvement approach* keterlibatan keluarga dipandang sebagai suatu kondisi yang diperlukan untuk mendefinisi suatu perusahaan keluarga, menurut pendekatan ini suatu perusahaan dapat didefinisikan sebagai perusahaan keluarga ketika;

- a. Keluarga merupakan pemilik
- b. Perusahaan di kelola oleh keluarga (*family managed*)
- c. Perusahaan dikendalikan oleh keluarga

Dan apabila salah satu karakteristik diterapkan di dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat dipandang sebagai perusahaan keluarga. Selain itu dalam sisi managerial terutama dalam hal modal insani, perusahaan keluarga memiliki ciri-ciri tersendiri yang terkadang berbeda dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya.

Perusahaan keluarga merupakan bentuk khusus dari proses bisnis, dimana perusahaan keluarga memiliki keunggulan yang unik dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya terutama dalam hal loyalitas dan komitmen dari pada pekerja (Tagiuri, dan Davis, 1996), hal ini dikarenakan perusahaan keluarga cenderung lebih berorientasi kepada “manusia” atau pekerja serta kepada kolektifitas yang dapat meningkatkan *engagement* daripada pekerja, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai proses bisnis yang baik, dan tujuan-tujuan jangka panjang dari perusahaan (Azoury, Daou, dan Sleiaty, 2013). Bahkan

Arregle, Hitt, Sirmon, and Very (2007) menambahkan bahwa perusahaan keluarga menganggap pekerja sebagai kehidupan mereka (hal yang terpenting) dan cenderung berjuang untuk membangun pekerja yang bertalenta, memiliki motivasi dan loyal dengan cara melakukan investasi dalam pelatihan kerja.

Dikarenakan karakteristik perusahaan keluarga yang unik, maka dalam penelitian ini penulis mencoba meneliti pengaruh dari *job insecurity* dengan studi kasus PD. Anarasa.

## 1.2 Rumusan masalah

Latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas memunculkan pokok permasalahan yang akan di bahas pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh langsung dari *job insecurity* terhadap *job satisfaction organizational commitment, intention to leave, dan job performance* di PD. Anarasa?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *job satisfaction organizational commitment, intention to leave, dan job performance* di PD. Anarasa?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* di PD. Anarasa?
4. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to leave dan job performance* pegawai di PD. Anarasa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai:

1. Pengaruh langsung dari *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to leave*, dan *job performance* di PD. Anarasa?
2. Pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to leave*, dan *job performance* di PD. Anarasa?
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* di PD. Anarasa?
4. Pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to leave* dan *job performance* pegawai di PD. Anarasaterhadap *job performance* pegawai di PD. Anarasa

### 1.4 Pembatasan masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian ini pada dampak *job insecurity* terhadap *organizational commitment*, *job satisfaction*, *intention to leave*, dan *job performance*, serta hubungan yang terbangun di dalamnya.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *job insecurity* di Indonesia dengan mengambil studi kasus perusahaan kecil menengah, dan

dengan hal ini di harapkan penelitian ini dapat memberikan pengertian dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi ketenaga kerjaan di Indonesia.

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ketenagakerjaan di Indonesia, dan memberikan pemahaman mengenai kondisi ketenagakerjaan di perusahaan kecil, serta hubungan dari *job insecurity* terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan aspek pekerjaan dari pekerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan tambahan dalam mengenal perilaku daripada karyawan dan juga sebagai landasan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia. dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengertian mengenai praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang seharusnya diterapkan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dasar untuk perluasan penelitian selanjutnya yang sejenis.

## 1.6 Sistematika Pembahasan

Di dalam karya ilmiah ini akan terbagi kedalam lima bab, dan kelima bab ini akan disusun untuk menjawab pertanyaan riset yang diajukan oleh penulis

Bab I akan membahas tentang *pendahuluan*, dan bab ini akan membahas mengenai latar belakang penelitian yang membahas mengenai ekonomi informal dan ketenagakerjaan informal, kemudian bab ini juga membahas mengenai identifikasi masalah yang menggambarkan mengenai kondisi ketenagakerjaan Indonesia dan hubungan antara informalitas dengan *job insecurity* serta profil perusahaan yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini.

Bab II akan membahas tentang studi pustaka serta perumusan hipotesis yang akan digunakan sebagai dasar dalam menganalisis dan membahas penelitian ini.

Bab III Bab ini akan membahas mengenai metode dan bentuk penelitian, selain itu di dalam bab ini juga akan di bahas mengenai metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan dan definisi operasional variable dan pengukurannya, serta metode analisis data yang akan di gunakan.

Bab IV akan membahas mengenai analisis dan pembahasan, bab ini berisi hasil yang diperoleh dari penelitian dan analisis yang telah digunakan. Hasil yang telah dicapai yang kemudian akan dihubungkan dengan konsep yang telah ada.

Bab V Bab ini berisi tentang pembuktian hipotesis yang digunakan sebagai pernyataan jawaban atas perumusan masalah, implikasi penelitian, keterbatasan, dan saran yang diharapkan berguna sebagai masukan untuk peneliti selanjutnya atau pihak lain.