

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tujuan yang diinginkan organisasi tersebut dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang sangat dibutuhkan dalam memproduksi barang ataupun jasa. Efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja SDM yang ada didalamnya.

*Job insecurity* (ketidakamanan) kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan karyawan tetap dalam mempertahankan situasi kerja yang mengancam, tentunya hal ini berdampak secara signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan antara karyawan tetap dengan organisasi. Menurut (Smithson & Lewis 2000), ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung terhadap kondisi dimana lingkungan kerja yang berubah-ubah, salah satu masalah pada *job insecurity* adalah karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan merasa tidak aman, serta sulitnya mendapat kesempatan promosi dapat membuat karyawan tidak berdaya dalam mempertahankan situasi kerja.

Faktor yang tidak kalah penting dan berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan dalam menjalankan operasional organisasi dan turut serta memberi kontribusi

terhadap kemajuan organisasi (Luthans, 2009 : 250). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah komitmen terhadap organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen organisasi menduduki tempat yang sangat penting agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja (turnover).

PT. Daya Semesta Agro Persada yang beralamat di Desa Sidomulyo, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin 1 Provinsi Sumatera Selatan 30962. PT. DSAP merupakan pabrik kelapa sawit penghasil minyak masak, minyak industri, dan bahan bakar (biodiesel).

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada**  
**periode 2017 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah resign</b>	<b>Resign Per Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan Per 31 Des</b>	<b>Persentase Turnover</b>
2017	Mandor Rawat	1	3	135	2, 22%
	Kerani panen	2			
2018	Kerani QC	2	2	153	1, 30%
2019	Security	3	5	149	3, 35%

	Mekanik	1			
	Mandor Panen	1			

*Sumber : PT. Daya Semesta Agro Persada Kab Banyuasin*

Pada tabel 1.2 dapat dilihat Permasalahan lain yang terjadi terhadap komitmen organisasi karyawan yaitu; komitmen organisasi atau loyalitas yang dimiliki karyawan kontrak DSAP dalam mempertahankan keanggotaannya terbilang masih rendah, karena sulitnya mendapat kesempatan promosi jabatan sehingga menyebabkan terjadinya turnover karyawan serta

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. DSAP**  
**Periode 2017 – 2019**

sNo	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1	2017	72, 34 %	Baik
2	2018	64 %	Sedang
3	2019	53, 33 %	Buruk

*Sumber : PT. Daya Semesta Agro Persada Kab Banyuasin*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Bahwa kinerja karyawan PT. DSAP mengalami penurunan dari tahun 2017 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 64% dan

pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 53,33%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Melalui wawancara pada 12 Maret 2020 dengan bapak Armansyah selaku Personalia & GA PT. DSAP yang mengungkapkan bahwa peristiwa ini tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan saat mengetahui kinerja karyawan yang mengalami penurunan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada. Maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA KABUPATEN BANYUASIN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada
3. Apakah *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran umum mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan tetap. Tujuan tersebut diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting bagi pihak terkait:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menambah wawasan mengenai kinerja karyawan dan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT DSAP

Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar memperhatikan keberlangsungan karir karyawan kontrak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

b. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai rasa ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi karyawan tetap

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Agar pembahasan ini tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka penulis hanya membahas pada masalah *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat dengan maksud untuk memberikan gambaran umum dalam penulisan skripsi sehingga pembahasan ini dapat dengan mudah dipahami, adapun sistematika yang digunakan peneliti sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai Latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan, Manfaat, Metodologi dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: *job insecurity* dan komitmen organisasi.

## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas dan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, sumber data, jenis data, dan analisis data

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang diperlukan, analisis data, pembahasan, serta hasil penelitian

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya, serta berisikan saran-saran yang mungkin berguna bagi pihak instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**