

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat perusahaan harus berupaya beradaptasi terhadap perkembangan di dunia kerja. Salah satunya dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sendiri menurut KBBI ialah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dalam hal ini SDM dapat menjadi unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang dapat dilakukan ialah dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki pengertian sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Komariah et al., 2024). Selain itu Manajemen SDM ialah unsur terpenting dalam organisasi hal ini dikarenakan keberhasilan dari organisasi untuk mencapai tujuan dan untuk menghadapi tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal (Darmadi, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan bukan ditentukan oleh proses produksi atau berbagai jenis produk tetapi berdasarkan kualitas orang-orang yang bertanggungjawab atas operasi (Ariva et al., 2023). Dapat dikatakan bahwa dengan adanya SDM yang berkualitas maka perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya manajemen sumber daya manusia akan menemukan tantangan yang harus dilakukan apabila ingin mempertahankan SDM yang berkualitas agar tetap berada di dalam perusahaan. Salah satu tantangannya yaitu dengan mengoptimalkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan yaitu SDM yang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Menurut Doan et al. (2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasi ialah kekuatan identitas antara individu dengan organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa individu memikirkan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai usaha yang akan dilakukan dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Astuti, 2022).

Komitmen organisasi ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu dengan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi, perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi, selanjutnya adanya kesetiaan terhadap organisasi (Triyanto & Jaenab, 2020). Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan sehingga dampak negatif yang diberikan semakin rendah. Dampak yang dapat diberikan apabila SDM memiliki komitmen organisasi yang rendah adanya gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi, intensi *turnover* dan ketidakpuasan kerja.

Ketidakamanan pekerjaan atau *job insecurity* menjadi isu yang dekat dengan pekerja. Menurut Nurleni et al. (2020), *job insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh pekerja di dalam organisasi dikarenakan adanya tekanan atas kenyataan bahwa ada hal yang tidak sesuai antara harapan dengan pekerjaan. Selain itu menurut Wilson et al. (2020), *job insecurity is a stressful experience associated with distress and negative feeling*. *Job insecurity* ini mengacu pada persepsi tentang ketidakpastian dan ketidakstabilan yang dirasakan oleh pekerja karena adanya ketidakjelasan pekerjaan mereka di masa depan dan membawa dampak perasaan negatif.

Job insecurity merujuk pada ketakutan atau kekhawatiran pada pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja di masa yang akan datang, hal ini dapat dipengaruhi oleh perubahan kebijakan, pengurangan tenaga kerja, bahkan kondisi ekonomi yang tidak stabil. *Job insecurity* juga dapat memberikan tekanan psikologis bagi pekerja selain itu dapat memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi dimana tempatnya bekerja.

Pada saat ini di Indonesia terdapat kasus yang ramai membicarakan yaitu pemutusan hubungan kerja. Salah satunya ialah pada tahun 2022 terdapat PHK massal yang dilakukan oleh Shopee yang diteliti oleh Zahranisza et al. (2024) dimana banyak pekerja yang terdampak. Dampak dari pemutusan hubungan kerja ini bukan hanya secara psikologis namun juga sosial serta ekonomi dari

pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Shopee bertujuan untuk merestrukturisasi organisasi agar lebih efisien, hal ini dikarenakan adanya kondisi ekonomi global yang tidak stabil. Sejalan dengan *job insecurity* yang dapat dirasakan apabila terdapat kondisi yang tidak menentu seperti adanya restrukturisasi dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsuta dan Mashyuni (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja Mara River Safari Lodge Gianyar secara parsial dan simultan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adimas dan Hendro (2024) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki pekerja akan menyebabkan semakin menurunnya komitmen organisasi pekerja tersebut.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kültigin (2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dengan komitmen berkelanjutan tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif dan normatif, hal ini menunjukan *job insecurity* tidak meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadikan alasan kuat untuk menjadikan *job insecurity* sebagai variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia yang akan disingkat Pelindo. Pelindo sendiri ialah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di sektor logistik khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Pada saat ini Pelindo mengoperasikan 94 pelabuhan yang tersebar di 32 provinsi di Indonesia. Di dalam perusahaan ini terdapat SDM yang harus diperhatikan salah satunya dengan mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dari pekerja.

Selanjutnya terdapat variabel kepuasan kerja yang akan diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pekerja di Pelindo. Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam buku (Marnisah, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mana hasilnya merupakan

usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Paais dan Pattiruhu (2020), kepuasan kerja ialah pendorong dari produktivitas pekerja yang mana dapat meningkatkan kualitas, responsibilitas, dan pengakuan layanan. Tingkat dari kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar, kualitas dari supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan keberhasilan atau kegagalan yang individu alami dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki potensi untuk dapat mempengaruhi perilaku pekerja dan memiliki peran sebagai elemen kunci untuk memahami motivasi kerja yang pada gilirannya merupakan faktor fundamental yang dapat menentukan perilaku individu dalam konteks organisasi Munawar et al. (2023). Menurut Jelita dan Partina (2021) menyatakan bahwa pekerja akan dapat meningkatkan komitmen dan kesetiannya pada organisasi apabila kepuasan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2021) menemukan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukan dari tiga dimensi komitmen organisasi menunjukan nilai yang positif dan mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja di tempat penelitian. Hal ini juga terjadi di dalam penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti et al. (2023) dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi dari pekerja tersebut. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Angel dan Edalmen (2022) kepuasan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadikan alasan kuat untuk menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel yang akan diteliti.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Radesman et al. (2023) menunjukan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pekerja untuk keluar dari pekerjaannya namun dapat dimediasi dengan adanya komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Son

(2024) bahwa *job insecurity* berdampak negatif pada komitmen organisasi dan memiliki dampak juga terhadap kepuasan kerja dari pekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Devi et al. (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja di Pelabuhan Indonesia Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sekedar rutinitas, tetapi memiliki arti penting yang memiliki pengaruh terhadap keseluruhan operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kontribusi positif terhadap pencapaian dari tujuan organisasi dan memberikan dampak nyata bagi perusahaan.

Selain itu komitmen organisasi di Pelabuhan Indonesia juga ditunjukkan dengan adanya peningkatan motivasi dalam bekerja hal ini disebabkan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi yang dirasakan oleh pekerja di Pelabuhan Indonesia (Sagala et al., (2022)). Namun dalam pelaksanaan membangun komitmen organisasi di dalam perusahaan membutuhkan strategi yang harus dilakukan. Salah satunya dengan memastikan pekerja di dalam organisasi merasakan aman. Hal ini tidak akan tercapai apabila terdapat potensi yang membuat pekerja tidak merasa aman. Hal ini juga berlaku di Pelabuhan Indonesia apakah pekerja di dalamnya merasakan aman atau tidak.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah tempat penelitian terdahulu berada di cabang Pelabuhan Indonesia namun pada penelitian kali ini dilakukan di Pelabuhan Indonesia di Jakarta selain itu pada penelitian terdahulu variabel yang diuji ialah komitmen organisasi dengan motivasi kerja dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah adanya variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pekerja Di Pelabuhan Indonesia”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan urian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dan menambah pengetahuan perusahaan. Dengan selesainya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan melengkapi penelitian sebelumnya terkait *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pekerja sehingga dapat menghasilkan pekerja yang berkomitmen terhadap perusahaan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan ilmu dan wawasan baru kepada peneliti sehingga dapat mengetahui gambaran dunia kerja sebelum akhirnya peneliti terjun langsung sebagai pekerja dan juga membuat peneliti tidak mudah mengambil keputusan secara tiba-tiba tanpa mempertimbangkan risiko karena dengan penelitian ini membuat peneliti berusaha berpikir secara kritis akan adanya masalah yang ada di dunia kerja.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini akan memberikan gambaran kondisi di dunia kerja, sehingga diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada civitas di dalam kampus.

