

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997. Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan. Perusahaan juga sangat mementingkan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan jalannya sebuah perusahaan (Arraniri dkk, 2021). Banyak perusahaan atau organisasi menjadi sangat kompetitif salah satunya adalah industri pabrik dimana perkembangannya semakin lama semakin meningkat di Indonesia. Selain itu sumber daya manusia harus terus mengembangkan diri mereka agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing di era ini. Dalam melakukan aktivitas suatu perusahaan dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Khalik, 2013).

Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha (dalam Leuhery, 2018) adalah sumber daya yang sanggup menghasilkan bukan saja nilai komparatif namun pula nilai kompetitif, generatif, serta inovatif dengan memakai tenaga paling tinggi seperti *intelligence*, *creativity* serta *imagination*. Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 karyawan dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak yang dimaksud dengan karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan (Siregar, 2016).

Karakteristik atau ketentuan yang berlaku pada karyawan tetap yaitu tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja, hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam perjanjian “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu” perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan, masa kerja dihitung sejak masa percobaan dan jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku. Sedangkan

karakteristik atau ketentuan yang berlaku pada karyawan kontrak yaitu karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun, hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, dan jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja (Edianto, 2015).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU 13/2009), jenis-jenis karyawan dibedakan berdasarkan status kerjanya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan tertentu atau dalam waktu tertentu. Sementara PKWTT adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk hubungan kerja yang bersifat tetap (Rahayu, 2020). Setiap perusahaan membutuhkan individu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Susan, 2019).

Bagi perusahaan pengguna karyawan dengan sistem kontrak, menggunakan tenaga kerja kontrak merupakan hal yang menguntungkan. Alasan perusahaan menggunakan sistem pekerja kontrak adalah untuk melakukan efisiensi biaya (*cost of production*), di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, dengan adanya sistem tenaga kerja kontrak, perusahaan juga akan lebih bisa berkonsentrasi kepada aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tujuan inti perusahaan (Syahputra, 2021).

Ada beberapa strategi bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari Perusahaan, diantaranya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola

dengan baik faktor kinerja karyawan agar maksimal dan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya secara fair dan layak dan karyawan dalam bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya (Fauzan, 2022). Menurut penelitian DeNisi dan Griffin (2021), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri (DeNisi and Griffin, 2001).

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawannya secara tetap dan secara kontrak adalah PT. Santos Jaya Abadi yang berlokasi di Sepanjang, Sidoarjo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kopi bubuk antara lain memproduksi kopi dalam merk “Kapal Api, ABC, Kapte, Ya, Exelco dan Santos. PT Santos Jaya Abadi telah mempekerjakan karyawan kontrak dalam penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya sejak tahun 2010 (Asih, 2012). Lama waktu kontrak kerja karyawan kontrak di PT Santos Jaya Abadi (SJA) tergantung pada kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Santos ini dibuat untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal karyawan bekerja (Wiryadi, 2020).

Pada PT. Santos sidoarjo memiliki karyawan kontrak yang lebih banyak dari pada karyawan tetap mengindikasikan bahwa perusahaan lebih memperhatikan efisiensi perusahaan. Pada PT Santos Sidoarjo, Salah satu permasalahan yang ada pada PT Santos sidoarjo adalah adanya kurang puasan karyawan terhadap sistem manajemen, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik antar rekan kerja, dan anggapan kompensasi yang tidak memadai. Sebagian besar buruh belum ditetapkan sebagai karyawan tetap padahal sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di PT Santos Jaya, sehingga banyak dari karyawan yang memutuskan untuk resign dari perusahaan (Andaresta, 2023). Hal tersebut juga tidak berlaku sama dengan perusahaan lainnya yaitu PT Java Prima Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur minuman kopi instan salah satunya adalah kopi luwak. PT Java Prima Abadi merupakan perusahaan yang memiliki banyak tunjangan yang diberikan kepada karyawan kontrak salah satunya adalah tunjangan kesehatan yaitu dengan didaftarkan ke asuransi kesehatan seperti BPJS kesehatan, biaya rawat jalan dan biaya rawat inap. Memberikan tunjangan hari raya, tunjangan yang didapat oleh

karyawan yang besar kecilnya ditentukan dari masa kerjanya, apabila karyawan telah bekerja satu tahun maka THR yang diberikan satu bulan gaji tetapi apabila karyawan telah bekerja selama dua tahun atau lebih maka THR yang diterima 2 bulan gaji. Memberikan tunjangan liburan atau rekreasi setiap setahun sekali secara bersamaan dan biasanya liburan dilaksanakan pada pertengahan tahun. Perusahaan memberikan cuti tahunan untuk seluruh karyawan sebanyak 16 kali dalam setahun untuk karyawan tetap dan 12 kali untuk karyawan kontrak. Dan perusahaan memberikan makan siang kepada karyawan yang telah disediakan di kantin perusahaan guna untuk mempertahankan stamina dan produktivitas kerja karyawan (Lydiasari, 2024)

Permasalahan yang dihadapi PT Santos Sidoarjo pada saat ini yaitu belum mencapai target produksi karena mengalami penurunan penjualan sehingga untuk mengurangi beban biaya produksi PT Santos memilih untuk meliburkan sementara karyawan yang berstatus kontrak. Hal tersebut dikarenakan dengan penerapan sistem kerja kontrak, perusahaan dapat mempekerjakan atau memberhentikan karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnis pada saat itu (Wulansari, 2018). Hal ini berbeda dengan pabrik terbaru PT Santos yang berada di Semarang dimana perusahaan banyak mencari karyawan untuk bekerja dan untuk pengembangan sumber daya manusia hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak Soedomo Mergonoto selaku direktur utama PT. Santos Jaya Abadi beliau mengatakan bahwa dengan nilai investasi lebih dari Rp3 triliun rupiah, pabrik ini tidak hanya menjadi fasilitas produksi, namun juga menjadi simbol dari komitmen perusahaan yang selama puluhan tahun dipegang teguh, yaitu inovasi, kualitas, komitmen, serta pengembangan sumber daya manusia, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Bapak Soedomo selaku direktur utama PT. Santos Jaya Abadi berharap, peresmian pabrik anyar tersebut dapat berdampak positif bagi kesejahteraan masyarakat di sekitar pabrik. Setidaknya, ada 1.100 tenaga kerja yang telah terserap dan siap mendukung jalannya proses produksi serta adanya kompensasi pada seluruh karyawan ketika berakhirnya jangka waktu pekerjaan sehingga masih ada harapan perusahaan untuk bangkit lebih maju dibandingkan dua perusahaan sebelumnya yang berada di Sidoarjo dan Karawang (Ikhsan, 2023). Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki karyawan kontrak yang loyal dan tetap bekerja keras pada perusahaan tersebut walaupun perusahaan memiliki banyak kekurangan seperti pada sistem manajemen, pengembangan karir, kompensasi yang tidak memadai dan tidak ada kenaikan karir atau pengangkatan jabatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Hal

tersebut yang menjadi alasan peneliti memilih PT Santos Jaya Abadi cabang Sidoarjo untuk diteliti.

Fenomena khusus yang mencuat dalam bidang ketenagakerjaan banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap. Berdasarkan alasan-alasan penggunaan karyawan kontrak, dapat diketahui bahwa ditinjau dari segi perusahaan, penggunaan karyawan kontrak sangat menguntungkan. Akan tetapi ditinjau dari segi karyawan kontrak itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan. Dalam praktek kesehariannya selama ini kontrak diakui lebih banyak merugikan pekerja. Hal ini dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* atau keamanan pekerjaan serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kontrak akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan Industrial (Pratiwi, 2019).

Job insecurity yang terjadi pada karyawan kontrak disebabkan oleh ketidakpastian karir jangka panjang. Ketidakpastian yang terjadi berdampak di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan kontrak dengan perusahaan. Masa depan karyawan kontrak di dalam organisasi yang tidak pasti membuat karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya atau diberhentikan oleh perusahaan (Manuaba dan Astiti, 2014). Perasaan ketidakpastian terhadap kelanjutan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak aman yang kemudian dapat mengindikasikan adanya *job insecurity* pada pegawai (Blau dkk, 2003). Aslami (2019) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Jangka pendek *job insecurity* dapat berdampak terhadap komitmen organisasional, seperti kurangnya kepercayaan terhadap pimpinan. Jangka panjang *job insecurity* dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik, mental, performa kerja, dan munculnya intensi niat pindah kerja. Karyawan yang terkena *Job insecurity* dapat mengubah semangat kerja mereka yang bisa berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi ketika melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan, sehingga akan menyebabkan penurunan produktivitas. Bagi tenaga kerja kontrak keadaan ini tidak terlalu menguntungkan, bahkan bagi beberapa diantaranya dianggap merugikan. Berbeda dengan karyawan tetap, karyawan kontrak dikontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu,

jaminan sosial yang diberikan dalam batas minimal dan tidak ada jaminan pengembangan karir bagi tenaga kerja. Hal ini juga sama seperti penelitian yang diteliti oleh Febriana (2021) yang mengatakan sistem kerja kontrak ini diakui banyak merugikan pekerjaannya, karena sistem ini memiliki hubungan kerja yang sifatnya kontrak, memiliki upah yang rendah, jaminan sosial dengan batas minimal, serta tidak adanya jaminan untuk pengembangan karier.

Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (2010) *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. *Job insecurity* menurut pandangan Smithson & Lewis (2000), dianggap sebagai gangguan psikologis yang mempengaruhi individu yang menunjukkan ketidakpastian atau kegelisahan sebagai akibat dari situasi lingkungan yang berubah (*perceived impermanence*). Situasi tersebut disebabkan karena saat ini banyak sekali pekerjaan yang sifatnya kontrak atau temporer. *Job insecurity* juga dapat diartikan sebagai kekhawatiran yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja, di mana seorang karyawan ditempatkan dalam situasi yang tidak nyaman. Ini mengklarifikasi bahwa rasa khawatir karyawan tentang kondisi kerja mereka adalah penyebab munculnya *job insecurity* (Kang dkk, 2012). Aspek-aspek *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) terdiri dari lima aspek yaitu seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Ketika seorang individu merasakan *job insecure* seperti tidak berdaya, tidak mendapatkan promosi, kekhawatiran tentang gaji dan balas jasa lain dari organisasi memungkinkan individu merasa tidak nyaman karena tidak terpenuhinya kebutuhannya sebagai seorang karyawan, maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan tersebut (Mawei, 2016).

Menurut Allen dan Meyer (2013) komitmen organisasi merupakan kesetiaan pekerja kepada organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, mencapai tujuan dan nilai-nilai yang relevan bagi organisasi, dan bercita-cita untuk memertahankan keanggotaannya. Menurut Suparyadi (2015), komitmen dalam organisasi mengacu pada rasa sikap mencintai organisasi dan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi adalah seberapa jauh seorang pekerja mengenali organisasi, tujuannya serta kesediaan mereka untuk menjaga keanggotannya.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Menurut penelitian terdahulu Andaresta (2023) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Santos Jaya Abadi – Sidoarjo Plant”. Hal ini terjadi pula pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, yang hampir dalam kurun waktu satu tahun jumlah karyawan yang resign sangat tinggi. Salah satu permasalahan yang ada yaitu kekurangpuasan karyawan terhadap sistem manajemen yang ditunjukkan dari adanya unjuk rasa dari tahun ke tahun hingga saat ini dan sebagian besar buruh belum ditetapkan sebagai karyawan tetap padahal sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di PT. Santos Jaya Abadi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dan juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kebersediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi atau perusahaan (Greenberg & Baroon, 2003). Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya (Iskandar, 2024). Hal ini didukung oleh Sutanto dan Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan; merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Peneliti mencoba melakukan survey pada karyawan terkait komitmen mereka pada organisasi dan job insecurity. Hasil survey dan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 februari 2025 dengan 10 orang karyawan kontrak dibagian produksi perusahaan PT Santos sidoarjo. Karyawan mengatakan bahwa mereka berkeinginan untuk mencari ke pekerjaan lain adapun juga mencari sampingan lain. Mereka saat ini masih bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya meskipun mereka merasa cemas dan takut bahwa tidak akan selamanya ada di perusahaan tersebut. Mereka mengatakan bahwa tidak ada kepastian apakah mereka masih akan terus bekerja di perusahaan ini atau tidak. Sedangkan tuntutan yang diemban oleh mereka sangatlah banyak,

misalnya mereka harus menguasai jobdesk diluar kuasa atau kemampuan yang bukan semestinya tanggung jawab mereka, apabila mereka ingin promosi menjadi karyawan tetap maka diharuskan memiliki ijazah minimal D3 atau S1. Disisi lain mereka berusaha bertahan sebagai upaya bahwa mereka benar-benar mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut karyawan lain juga menyatakan bahwa tidak terlalu memikirkan konsekuensi apabila kehilangan apa yang telah mereka peroleh selama ini jika mereka berhenti bekerja, seperti gaji, jaminan kesehatan. seperti gaji mereka merasa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut semakin memperkuat keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. adanya terkait karyawan tidak mengerjakan tugas tepat pada waktunya, keterlambatan, tidak disiplin dalam masuk dan pulanh kerja. Perilaku yang telah dijabarkan diatas merupakan tindakan yang tidak mendukung efektivitas dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan tingkat komitmen yang rendah tersebut kemungkinan disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja atau job insecurity

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Iskandar (2024) yang berjudul “Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Non-Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, dimana jika pegawai memiliki *job insecurity* yang tinggi maka komitmen organisasi pada pegawai rendah, sebaliknya jika pegawai memiliki *job insecurity* yang rendah, maka komitmen organisasi nya tinggi. Penelitian selanjutnya yang diteliti oleh Alfiandry dan Lidya (2021) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pt. Abc” Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Gunawan dan I Komang (2020) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional yakni berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka komitmen organisasional karyawan akan semakin berkurang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional. Hasil ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Iriana dkk (2004) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Semakin karyawan merasa tidak aman bekerja dalam suatu organisasi maka dapat mengurangi tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan Chirumbolo & Areni (2005); Yasmin, (2011); Ezra dkk (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi akan mampu dalam mempertahankan posisinya dalam organisasi atau tidak akan mampu dalam komitmen organisasi.. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak di PT Santos Sidoarjo”. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT Santos Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT Santos Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT Santos Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu untuk dapat memberikan sumbangan baik pengetahuan, ide, dan saran bagi perkembangan dan wawasan ilmu psikologi bagi semua kalangan yang membutuhkan terkhususnya bidang psikologi Industri Organisasi mengenai variabel *Job Insecurity* dan variabel komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan karyawan kontrak untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, tentang pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisai sehingga dapat mengatur regulasi yang tepat dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan kontrak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam rujukan/referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai variabel *job insecurity* dan variabel komitmen organisasi.