

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah turnover. Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi.

Menurut (Astuti et al., 2020) *Turnover Intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor – faktor tertentu. Sedangkan menurut (Deswarta et al., 2021) secara defenisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.

Outsourcing (AlihDaya) pada hukum ketenagakerjaan diatur dalam UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Dalam hal ini pemerintah menugaskan menteri tenaga kerja agar melakukan revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing dalam kegiatan usahanya, maka sistem ini pun semakin berkembang. Permasalahan atau fenomena mengenai hak-hak para pekerja outsourcing ini pun semakin pelik dan membutuhkan perhatian yang khusus, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Sebagian besar dari karyawan outsourcing merasa tidak puas dan kapok menjadi karyawan outsourcing, hanya sebagian kecil dari mereka yang mengaku puas dengan apa yang mereka peroleh. Kenaikan karir tidak jelas, masalah salary atau gaji pun jauh berbeda dengan karyawan tetap perusahaan, namun beban pekerjaan yang mereka terima terkadang lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap. Mereka merasa sistem outsourcing ataupun sistem kontrak itu tidak memberikan kesejahteraan dan jaminan hidup yang layak bagi mereka. Dengan adanya sistem outsourcing, posisi tawar menawar ( bargaining posistion ) mereka sangat lemah terhadap para pemberi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mebahas masalah yang berkaitan dengan karyawan *Outsourcing* dan mengambil judul penelitian “**PENGARUH KEAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TUROVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA KEPADA KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING STUDI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**”.

#### **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu menurut hasil survai pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah karyawan

*outsourcing* tahun 2024 di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan adalah 76.15% dari total jumlah karyawan yang ada dengan tingkat *turnover* mencapai 7.17%. Karyawan *outsourcing* tersebut menempati posisi-posisi strategi (penting) dalam business unit yang dijalankan PTPN IV Reg II Medan. Karyawan *outsourcing* tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap karena karyawan *outsourcing* melakukan aktivitas perusahaan yang didelegasikan kepadanya yang terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Oleh karena itu komitmen organisasional dari karyawan *outsourcing* perlu diteliti karena dapat berdampak pada kinerjanya.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan ?
4. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan ?
6. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* melalui *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan ?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* melalui *turnover intention intention* pada karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
6. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* melalui *turnover intention* di PT. Perkebunan Nusantara Regional II Medan.

7. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* melalui *turnover intention* di PT. Perkebunan Nusantara Regional II Medan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak akademisi dari bidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan. Disamping itu penelitian ini juga berguna sebagai bahan masukan bagi manajemen, khususnya manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dalam mengelola karyawan untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

## **1.6 Teori Tentang Kinerja Karyawan**

### **1.6.1 Defenisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Asaloei, 2023) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara secara kuantatif, sesuai dengan moral ataupun etika.

### **1.6.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Aulia, dkk, 2021) berikut indikator kinerja, antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

## **1.7 Teori Tentang Keamanan Kerja**

### **1.7.1 Defenisi Keamanan Kerja**

Menurut (Soedarmadi, 2017) keamanan kerja merupakan harapan – harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan yang mencakup hal – hal seperti adanya kesempatan promosi dan kesempatan karir jangka panjang.

### **1.7.2 Indikator Keamanan Kerja**

Dikutip dalam (Zammitti et al., 2023) skala pengukuran keamanan kerja yang diciptakan oleh De Witte yang dinamakan *Job Insecuriy Scale* (JIS) memiliki empat indikator sebagai berikut :

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
2. Tidak dapat mempertahankan pekerjaan
3. Perasaan tidak aman tentang masa depan pekerjaan
4. Berpikir tentang akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

## **1.8 Teori Tentang TurnOver Intention**

### **1.8.1 Defenisi TurnOver Intention**

Menurut (Salama et al., 2022) *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat.

### 1.8.2 Indikator *TurnOver Intention*

Menurut (Rahman, 2020) *turnover intention* dapat diukur dengan menggunakan lima (5) indikator yaitu :

1. Berusaha lebih sedikit dalam pekerjaan saya daripada apa yang diperlukan,
2. Menunda tugas-tugas penting untuk suatu jangka waktu yang tidak terbatas,
3. Mencoba untuk mendapatkan pekerjaan lain dalam organisasi
4. Mencoba untuk meninggalkan organisasi ini.
5. Mulai mencari pekerjaan lain.

## 1.9 Teori Tentang Komitmen Organisasional

### 1.9.1 Defenisi Komitmen Organisasional

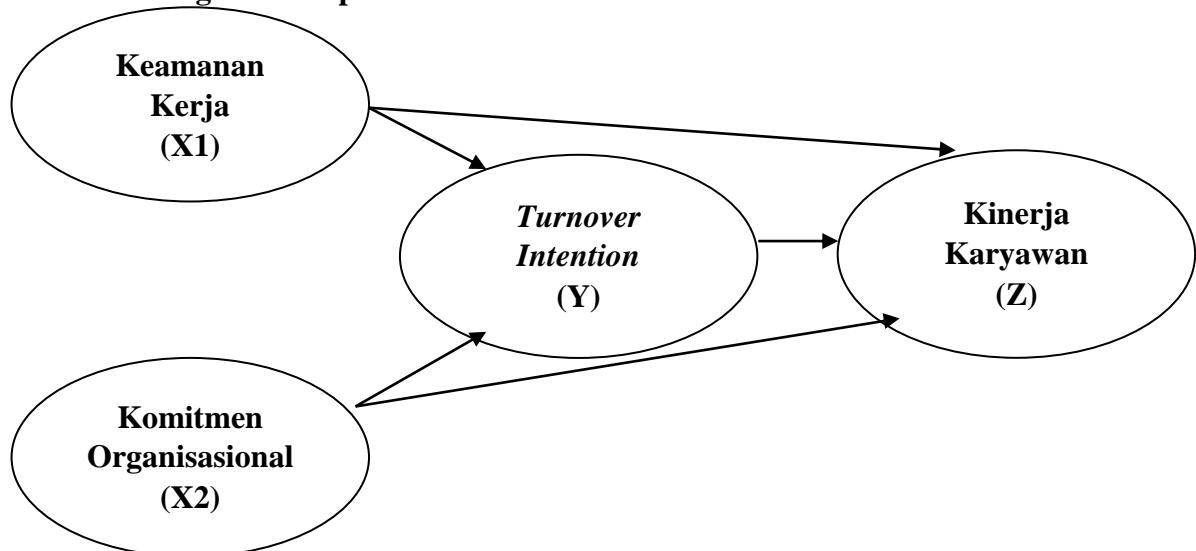
Menurut (Mardiyana et al., 2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

### 1.9.2 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut (Robbins, 2016) adapun indikator pada komitmen organisasional antara lain :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen BerkelaJutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

## 1.10 Kerangka Konseptual



## **1.11 Hipotesis**

**H1** : Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

**H2** : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

**H3** : *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**H4** : Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**H5** : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**H6** : Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui  
*turnover intention*

**H7** : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui  
*turnover intention*