

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Seiring berkembangnya waktu, perkembangan globalisasi semakin meningkat dengan pesat diiringi dengan meluasnya peluang pasar internasional. Beragam bidang industri dan organisasi yang menawarkan barang maupun jasa terus berkembang dan bertambah, hal ini dapat terlihat dari eksistensi atau keberadaan perusahaan-perusahaan yang berdiri di berbagai Negara di muka Bumi saat ini tidak terkecuali dengan Negara Indonesia. Perkembangan seperti ini memicu munculnya beragam kompetisi antar perusahaan maupun organisasi menjadi semakin ketat, baik untuk perusahaan swasta maupun perusahaan yang berada dibawah naungan pemerintahan berupa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia karena mempunyai peranan yang penting di dalamnya seperti pelaksanaan rencana kerja atau strategi perusahaan, menjalankan kegiatan kerja, pemantau atau pengawas jalannya usaha perusahaan dalam misinya untuk pencapaian target, selain itu sumber daya manusia juga dianggap sebagai kunci bagi organisasi karena mampu memberikan pengaruh pada efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan atau organisasi (Suryani dan FoEh, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan dalam menunjang pencapaian-pencapaian perusahaan melalui kapasitas dan

kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini didukung oleh pendapat Gibson (1997) yang mengungkapkan terkait pengembangan serta pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menghadapi persaingan serta rintangan perkembangan saat ini. Selain itu pengembangan serta pengelolaan sumber daya manusia juga sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi (Dalal, dkk. 2012).

Sekarang ini karyawan atau sumber daya manusia dipandang sebagai aset atau modal bagi suatu organisasi maupun institusi (Susan, 2019). Karyawan dapat dikatakan sebagai penggerak perusahaan maupun organisasi karena kualitas atau kompetensi yang dimiliki dapat mengarahkan pada peningkatan maupun penurunan organisasi (Satwika & Himam, 2014). Peran penting yang dimainkan para karyawan dalam perusahaan juga beragam, mulai dari menjalankan, mengembangkan, mengurus bahkan mewujudkan pencapaian visi misi perusahaan dalam hal mencapai hasil yang maksimal atau memuaskan. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan menjalankan perannya maka sangat penting untuk perusahaan melakukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu perusahaan juga diharapkan mampu untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat membangun keterikatan karyawan pada pekerjaannya (Trisyanti, Istiqomah, & Rachmah, 2018). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan dan mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki demi mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Yulianti, 2020).

PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang juga merupakan salah satu inti segmen yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) hal ini diketahui melalui website resmi dari induk perusahaan (pelindo.co.id, 2022). Terminal Petikemas Bitung merupakan cabang usaha yang telah dideklarasikan berdiri sendiri untuk menspesifikasikan pelayanan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) khususnya untuk pelayanan petikemas, hal ini merupakan hasil dari perkembangan kontainerisasi yang ada di Kota Bitung. Secara rinci, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dalam pelayanan jasa bongkar muat peti kemas dalam kuantitas barang yang banyak atau besar dan penanganan serta pengiriman petikemas yang menjadi faktor pendorong kesinambungan transportasi nasional dan internasional (portbitung.wordpress.com, 2022).

Adapun yang menjadi target produksi dari perusahaan ini adalah minimal 25 box/ CC/ jam. Kondisi ini membuat perusahaan sangat menggantungkan pada kinerja dan produktifitas sumber daya manusia. Meskipun lingkungan kerja dan sistem kerja pada perusahaan ini sebagian besar menggunakan bantuan alat, namun masih dibutuhkan sumber daya yaitu manusia untuk mengontrol dan mengelola setiap peralatan dan program kerja di perusahaan tersebut (Sumber: data perusahaan). Terdapat beberapa jabatan kerja yang ada di PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung diantaranya yaitu; *administrasion services, pas gate services, data entry, reception, secretary, operator services*, dan *crew* (ABK). Dalam hal pengiriman barang dan penerimaan barang dalam bentuk perikemas

maka diperlukan alat berat guna pengangkatan maupun penurunan petikemas serta pemindahan-pemindahan alat lainnya yang berada dalam lingkungan kerja, sehingga dari pada itu meskipun pemindahan alat berat ini menggunakan mesin namun masih diperlukan manusia untuk bisa mengoperasikannya begitu juga dengan posisi kerja lainnya. Penggambaran sistem kerja di perusahaan tersebut peneliti temukan melalui observasi yang peneliti lakukan selama mengunjungi lokasi penelitian. Sehingga dari pada itu peneliti menyimpulkan bahwa pada dasarnya perusahaan ini membutuhkan sumber daya yang handal dan menunjukkan keterikatan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya karena jika tidak maka akan berdampak pada hasil kerjanya.

Salah satu alasan peneliti memilih perusahaan ini dikarenakan hasil penelusuran pada media masa dan wawancara dengan pihak perusahaan menunjukkan permasalahan yang dialami perusahaan berkaitan dengan topik penelitian yang diangkat. Melalui liputan media masa Redaksibm (2019) menunjukkan perusahaan ini sempat mengalami komplain dari pihak konsumen dikarenakan pelayanan yang lambat dilihat dari perfoma pelayanan yang menurun seperti pencapaian bongkar muat sekian box/jam tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Selain itu melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak bagian umum perusahaan pada tanggal 26 Februari 2022, didapatkan gambaran alasan atau faktor yang membuat produktivitas atau pencapaian target perusahaan sering tidak tercapai dikarenakan kerusakan alat, kinerja ataupun kedisiplinan karyawan. Permasalahan pada karyawan ini digambarkan melalui perilaku karyawan yang tidak fokus disaat waktu bekerja, ketidakhadiran, keterlambatan,

kebosanan karena aktivitas kerja yang dilakukan secara konsisten sehingga mempengaruhi semangat kerjanya, dan kelalaian. Perilaku-perilaku tersebut diungkapkan mengganggu kelancaran pencapaian target perusahaan, bahkan faktor keterlambatan sejam saja dapat mengganggu produktivitas dikarenakan sistem kerja dari perusahaan sendiri yaitu kerja sama tim.

Dalam menjalankan perusahaan ini dibutuhkan yang namanya bantuan kerja berupa sumber daya manusia. Perusahaan PT. Pelindo IV Terminal Petikemas sendiri mempunyai dua tipe karyawan yaitu karyawan tetap dan juga karyawan kontrak dalam hubungannya dengan perusahaan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan (Indonesia) menyatakan bahwa hubungan antara pekerja dengan pemimpin perusahaan atau pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik dalam bentuk tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak yang mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Indonesia) menyebutkan terbagi menjadi dua bagian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu untuk karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk karyawan tetap. Di Indonesia sendiri, banyak perusahaan asing maupun lokal yang menerapkan kebijakan yang berbeda-beda kepada karyawannya dengan 2 tipe yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak.

Karyawan tetap ialah orang yang bekerja dalam pekerjaan tertentu bersama orang lain atau suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang lama atau *permanent* dimana mereka juga dapat bekerja untuk waktu-waktu

tertentu serta waktu yang penuh didalam suatu perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021) sementara menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Indonesia) yang dimaksud dengan karyawan kontrak yaitu pekerja yang terikat oleh peraturan atau kebijakan yang sudah tertulis dalam perjanjian kerja dalam waktu tertentu. Perbedaan pada kedua tipe karyawan ini bukan hanya sekedar pada status pekerjaannya melainkan juga pada fasilitas kerja yang diterima dan kemudian jenjang karirnya dalam pekerjaan tersebut (Nugraha, 2020).

Sebagai karyawan kontrak tidak secara penuh diberikan kewenangan tugas oleh perusahaan hal ini sejalan dengan undang undang ketenagakerjaan yang membahas terkait Perjanjian Waktu Kerja Tertentu. Karyawan dengan status kontrak ialah karyawan yang sedang dalam masa percobaan kerja selama kurun waktu tertentu. Ketidakjelasan karir kedepan yang dialami oleh karyawan kontrak ini yang sering menyebabkan sumber kekhawatiran dan memunculkan persepsi negatif terhadap pekerjaannya kedepan selain itu karyawan kontrak juga lebih cenderung memiliki beban kerja yang berlebihan dibandingkan karyawan tetap (Latupono, 2011).

Menurut Schiemann (2011) perusahaan memerlukan faktor-faktor pendorong yang dapat membantunya dalam mencapai tujuan yang diinginkannya disaat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta menghindari kerugian-kerugian yang akan menjadi penghambat dalam pencapaiannya yaitu keterikatan kerja yang bisa dijadikan sebagai tenaga pendorong perusahaan. Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan dapat diperoleh dari

keterikatan karyawan karena berkaitan dengan kinerja, keselamatan kerja, produktifitas, disiplin pada kehadiran, kepuasan dan loyalitas konsumen, serta peningkatan profitabilitas. Oleh sebab itu, menurut Bakker & Leiter (2010) salah satu ciri-ciri karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu karyawan yang menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi karena dengan demikian juga akan menunjukkan performa maksimal dalam pekerjaannya.

Keterikatan kerja atau dikenal juga dengan istilah lain yaitu *job engagement*, *personal engagement*, *employee engagement*, dan *employee commitment* (Soebandono, 2011). Menurut Schaufeli, dkk (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja ialah kondisi yang termotivasi dan terfokus pada pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat keterikatan kerja atau dapat dilihat dari kondisi dimensi keterikatan kerja itu sendiri. Schaufeli, dkk (2002) mengungkapkan dimensi utama yang membangkitkan keterikatan kerja yaitu : Pertama, semangat atau *vigor* yaitu tingkatan level energi dan ketahanan mental dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, pengabdian atau *dedication* yaitu perasaan bahwa individu memiliki rasa keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya serta merasa berguna, antusias, bangga, terinspirasi dan tertantang. Ketiga, penyerapan atau *absorption* yaitu menaruh penuh perhatian pada apa yang menjadi pekerjaannya dan melakukannya secara serius.

Menurut Ramdhani dan Sawitri (2017) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah maka cenderung kurang inovatif dan kreatif serta kurang dalam hal berbagi ide yang didapat dengan rekan kerjanya. Selain itu M & Adenike (2014) merangkum beberapa pendapat

penelitian terkait dampak yang dapat ditimbulkan ketika tidak terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya yaitu karyawan cenderung dapat menimbulkan permasalahan melalui perilakunya yang negatif yang kemudian akan berdampak pada kepuasan pelanggan, karyawan juga cenderung memiliki perasaan negatif di tempat kerjanya serta dampak negatif yang ditimbulkan oleh karyawan yang tidak terikat tersebut dapat terus menerus mempengaruhi pekerjaan dan hasil kerja rekan kerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu untuk memperhatikan keterikatan kerja pada karyawan, karena keterikatan kerja merupakan faktor utama dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan dan organisasi (Gallup, 2012).

Berdasarkan hasil survey Gallup (2016) mengenai keterikatan karawan (*employee engagement*) yang merupakan istilah lain dari *work engagement* (keterikatan kerja) menunjukkan 87% pekerja di Dunia tidak memiliki perasaan keterikatan dengan pekerjaannya sementara itu di Indonesia menunjukkan hanya 8% pekerja yang memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya, 77% tidak memilik keterikatan dengan pekerjaannya dan 15% pekerja yang tidak aktif. Didukung dengan hasil survey yang dilakukan oleh Towers Watson dalam survei berjudul *Global Workforce Study* (GWS) dengan keterlibatan partisipan karyawan di Indonesia yang berjumlah 1005 orang menunjukkan hampir dua pertiga karyawan memiliki hubungan yang lemah dengan perusahaan. Lebih dari pada itu, sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun.

Peneliti juga turut melakukan wawancara kepada 13 karyawan kontrak di Perusahaan Pelindo Petikemas Kota Bitung pada hari sabtu, 29 Januari 2022.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa 9 dari 13 orang kurang menunjukkan beberapa aspek dari keterikatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

Hasil yang diperoleh dari wawancara ditinjau dari aspek aspek keterikatan kerja sebagai berikut; pertama, aspek semangat (*vigor*) yaitu subjek mudah merasa lelah, tidak berenergi atau semangat karena ada perasaan yang tidak enak atau permasalahan pribadi yang membuat subjek tidak bisa fokus secara fisik maupun mental, tekanan dari atasan, beban pekerjaan ataupun peraturan kerja membuat subjek kelelahan secara fisik dan mental, subjek juga merasa faktor ekonomi dan pendidikannya saat ini mempengaruhi semangat kerjanya karena menimbulkan perbandingan dirinya dengan orang lain, selanjutnya konflik dengan rekan kerja membuat subjek kesulitan atau terhambat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu ketika ada pekerjaan yang dirasakan sulit untuk dikerjakan maka subjek cenderung memilih untuk tidak melakukan atau menghindari untuk memegang tanggung jawab tersebut dan ketika subjek dengan terpaksa harus melakukan pekerjaan yang sukar atau kurang ia mengerti maka akan menimbulkan perasaan malas dan tidak fokus untuk melaksanakan tugasnya, subjek cenderung memilih untuk tidak mengambil resiko.

Kedua, aspek dedikasi (*dedication*) yaitu sebagian subjek mengatakan apabila ada permasalahan pribadi atau keluarga membuat subjek memilih tidak datang bekerja pada saat itu, subjek juga jarang menawarkan diri untuk menerima tambahan tugas dari atasan, subjek mengatakan bahwa mereka terlambat karena bangun telat atau ada urusan pribadi sebelum berangkat kerja, subjek juga sangat

menantikan waktu istirahat dan waktu pulang saat melakukan pekerjaannya, selain itu subjek juga mengatakan bahwa ada pekerjaan lain yang ia harapkan. Kemudian beberapa subjek mengatakan juga belum bisa menggambarkan atau memberikan makna pada pekerjaan mereka saat ini selain itu beberapa dari mereka tidak atau belum menemukan hal-hal yang menginspirasi dalam pekerjaannya yang bisa mendorong semangat kerja mereka, selain itu subjek juga mengatakan bahwa ketika ada pekerjaan yang berat atau penuh tekanan membuat subjek merasa tidak nyaman dan menimbulkan perasaan untuk bisa cepat pulang.

Ketiga, aspek penyerapan (*absorption*) yaitu subjek mengatakan ketika ada masalah pribadi atau konflik dengan teman membuat subjek tidak bisa fokus dalam melakukan pekerjaan, ketika pekerjaan sepi membuat subjek sangat menantikan waktu jam pulang atau membuat waktu berjalan sangat lama, banyaknya pekerjaan serta desakan dari atasan dan konsumen membuat subjek tidak fokus dan merasa sangat menantikan waktu jam istirahat atau pulang, subjek merasa melakukan pekerjaannya terasa lama karena ia terus menunggu waktu istirahat atau pulang, selain itu subjek juga ada yang melamun bahkan mengantuk disaat jam kerja.

Adanya permasalahan keterikatan kerja yang dialami karyawan maka menimbulkan dampak baik bagi karyawan sendiri maupun perusahaan yang menaungi para karyawan tersebut hal ini tergambar melalui keluhan konsumen terkait keterlambatan produksi dan juga melalui hasil wawancara dengan pihak perusahaan terkait permasalahan keterikatan kerja pada karyawan. Dampak yang dirasakan karyawan dari perilaku yang mencerminkan kurangnya keterikatan

kerja yaitu performa kerja menjadi menurun, mudah merasakan kebosanan saat bekerja karena aktivitas yang dilakukan secara konsisten membuat tidak lagi bersemangat seperti sebelumnya, mendapatkan sanksi dari atasan karena keteledoran kerja dan keterlambatan kerja. Sementara itu dampak yang dialami perusahaan, ketika adanya karyawan yang menunjukkan kurangnya keterikatan kerja yaitu keterlambatan produksi dan mengganggu pencapaian target produksi baik per jam atau per *shift* kerja apabila karyawan tidak hadir, terlambat, kerjanya lambat dan menunjukkan performa kerja yang kurang optimal. Oleh sebab itu permasalahan keterikatan kerja pada karyawan perlu untuk diperhatikan karena bukan saja menimbulkan permasalahan pada karyawan sendiri melainkan juga dapat berdampak pada perusahaan yang menaungi.

Menurut Robertson (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017) mengungkapkan bahwa karyawan akan menunjukkan hasratnya dan antusiasmenya pada pekerjaannya dan organisasinya serta menikmati apa yang dikerjakan dan akan memberikan beragam bantuan untuk membantu mensukseskan organisasi atau perusahaan apabila karyawan tersebut memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya (Chandraningtyas, Musadieg, dan Utami, 2012). Karyawan juga akan menunjukkan performa terbaik mereka jika menunjukkan level keterikatan kerja yang tinggi (Dyastari, dkk, 2021). Selain itu jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan sangat terdorong dalam melaksanakan pekerjaannya serta berkomitmen, antusias dan penuh semangat (Olivia & Prihatsanti, 2017). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja

yang tinggi mampu untuk memperlihatkan performa kerja yang lebih baik dalam bekerja dibandingkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah. (Ramdhani & Sawitri, 2017). Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan karyawan memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bakker, Demereonti dan Vergel (2014) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang turut mempengaruhi keterikatan kerja yaitu : Pertama, *Job Demands* yaitu tekanan pekerjaan yang kemudian akan mempengaruhi beragam aspek yaitu psikis, sosial, fisik serta hambatan bagi organisasi. Kedua, *Job Resources* yaitu berkurangnya tuntutan pekerjaan yang dirasakan secara psikologis yang tergambarkan dari keadaan lingkungan kerja yang diberikan oleh karyawan, tujuan organisasi, suatu perkembangan maupun sebuah pembelajaran. Ketiga, *Personal Resources* yaitu dukungan positif yang datang dari dalam diri individu yang kemudian memberikan kemampuan bagi mereka untuk berbagi dampak positif dalam lingkungan pekerjaannya. Dari uraian faktor diatas peneliti memilih salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu ketidakamanan kerja berdasarkan faktor *job demands*.

Ashford, dkk. (1989) mendefinisikan ketidakamanan kerja yaitu fase dimana perasaan terancam dan tidak berdaya dalam menghadapi situasi tertentu mulai dirasakan pekerja dalam pekerjaannya. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan dalam mempertahankan keinginan dalam situasi kerja yang mengancam. Hal ini berdampak pada *job attitudes* karyawan bahkan perpidahan (*turnover*) bisa

meningkat. Status sebagai karyawan kontrak meningkatkan perasaan ketidakamanan kerja secara psikologis. Ketidakamanan kerja dapat dilihat dari beberapa komponen. Menurut Ashford dkk (1989) bahwa komponen dari ketidakamanan kerja yaitu: *Importance and likelihood of job feature* yaitu persepsi mengenai pentingnya setiap fitur dalam pekerjaan maupun profesi serta kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan, *Importance and likelihood of job loss* yaitu persepsi individu perihal keberhargaan suatu pekerjaan secara menyeluruh serta adanya persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan itu secara menyeluruh serta adanya persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan itu secara menyeluruh atau adanya suatu ancaman, dan *Powelessness* yaitu ketidakmampuan individu mengatasi atau melindungi kondisi lingkungan pekerjaan maupun fitur dari pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada 13 karyawan kontrak di Perusahaan Pelindo Petikemas Kota Bitung pada hari sabtu, 29 Januari 2022 terkait ketidakakamanan kerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa 7 dari 13 orang menunjukkan tingginya aspek dari ketidakamanan kerja, yaitu *Importance and likelihood of job feature*, *Importance and likelihood of job loss*, dan *Powelessness* (Ashford & dkk. 2002)

Hasil yang diperoleh dari wawancara ditinjau dari aspek-aspek ketidakamanan kerja menurut Ashford (1989) pada karyawan digambarkan dengan perilaku yang dialami karyawan sebagai berikut; karyawan merasakan perasaan khawatir, takut dan tak berdaya atau kata lainnya yaitu tidak mempunyai

kemampuan atau jalan keluar apabila adanya kemungkinan atau peristiwa yang dapat berdampak pada kehilangan fitur-fitur penting dalam pekerjaan mereka, seperti gaji, promosi, jabatan, kelanjutan kontrak kerja dan fitur kerja lainnya yang dirasakan penting bagi karyawan dan juga kemungkinan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan yang mana akan berdampak bukan hanya kepada kehidupan pribadi mereka melainkan juga pada keluarga mereka. Selain dari penjelasan diatas, karyawan juga menjelaskan bahwa perasaan mengkhawatirkan pekerjaan mereka serta ketidakberdayaan mereka dalam menangani masa depan dalam pekerjaan mereka membuat mereka hanya bekerja sesuai dengan *jobdesk* yang ada, kurang memberikan diri jika ada tugas tambahan bagi karyawan yang bersedia kecuali tawaran tugas tambahan tersebut diberikan langsung dari atasan kepada karyawan tersebut maka mau tidak mau karyawan melakukannya.

Salah satu penyebab stress (*stressor*) yang dapat berdampak pada kesehatan mental serta komitmen kerja dari karyawan datang dari ketidakamanan kerja selain itu juga memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku organisasi yang nantinya juga akan memberikan dampak pada organisasi itu sendiri (Uba, 2015). Salah satu yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja yaitu status sebagai karyawan kontrak karena adanya perasaan ketidakjelasan untuk status pekerjaannya kedepan yang kemudian memicu perasaan khawatir (Nugraha, 2020). Karyawan kontrak yang merasa terancam akan cenderung merasa tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi beragam tantangan, perubahan, tidak termotivasi serta menganggap bahwa perubahan yang dihadapi ialah suatu ancaman bagi mereka (Goksoy, 2012).

Menurut De Witte (2005) menyatakan bahwa dampak negatif yang ditimbulkan dari pekerja baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi disebabkan karena kurangnya dedikasi yang dimiliki pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan salah satu aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli (2002) yaitu dedikasi yang merupakan keterlibatan diri terhadap apa yang dikerjakan dan pengalaman yang dialami dengan ditunjukkan melalui sikap antusias, bangga, inspirasi serta merasa tertantang.

Penelitian terdahulu mengenai ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja yang dilakukan oleh Boseman, J., Rothmann, S., dan Buitendach., JH (2005) yang telah meneliti apakah ada pengaruh ketidakamanan kerja, *burnout* dan keterikatan kerja pada pegawai di organisasi pemerintah Belanda. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara ketidakamanan kerja dengan *burnout* yang dapat terlihat melalui emosi negatif yang timbul akibat adanya perasaan ketidakamanan kerja. Selain itu hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *burnout* dan keterikatan kerja saling berhubungan karena dimensi dari keduanya merupakan dimensi yang saling berlawanan. Oleh sebab itu, meskipun penelitian terkait ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya namun peneliti tertarik untuk menemukan hubungan diantara kedua variabel tersebut. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui dan mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak di PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak di PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dalam kajian mengenai ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan kontrak. Selain itu sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung untuk memanaajemen permasalahan karyawannya terutama karyawan kontrak

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran tingkat ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan serta keterikatan kerja yang dimiliki. Sehingga dapat menjadi salah satu acuan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu meningkatnya tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan.