

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia organisasi dan bisnis. Kinerja pegawai diukur dari hasil usaha dalam jangka waktu tertentu yang dinilai berdasarkan standar, target, sasaran, serta kriteria kinerja yang telah disepakati oleh berbagai pihak dalam organisasi (Astika et al., 2022). Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang telah ditetapkan. Hal ini terutama berkaitan erat dengan upaya untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, serta untuk mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang profesional dan terampil sangat diperlukan supaya setiap strategi dan kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif untuk mencapai optimalisasi kinerja perusahaan (Ballian, 2020).

Keunggulan daya saing perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau modal yang besar, tetapi juga oleh peran aktif karyawan yang menunjukkan komitmen dan produktivitas tinggi dalam pekerjaannya (Susanto, A. 2024). Tanpa sumber daya manusia yang unggul, inovasi dan terobosan tidak akan berjalan sesuai harapan sehingga visi dan misi perusahaan sulit tercapai. Kinerja yang baik memberikan motivasi sekaligus menjadi tolok ukur pencapaian suatu organisasi (Ramban dan Edalmen 2022).

Di sisi lain, penurunan kinerja karyawan akan berdampak buruk, bukan hanya kepada performa organisasi, melainkan juga terhadap seluruh *stakeholder* yang terlibat. Kinerja yang tidak optimal dapat memicu *inefisiensi*, menurunkan citra perusahaan, hingga menghambat proses pengambilan keputusan secara tepat dan cepat. Sebaliknya, adanya tenaga kerja berkualitas yang dibina dan didukung dengan baik akan menunjang hasil kerja yang optimal dan memajukan tujuan jangka panjang perusahaan menuju pertumbuhan yang berkelanjutan (Kosasih et al., 2022).

Salah satu fenomena yang tengah menjadi perhatian di PT. Swabina Gatra adalah kinerja karyawan *outsourcing* yang belum optimal. Terutama di bagian keamanan, yang diduga disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dan beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Karyawan *outsourcing* bagian keamanan, yang sebagian besar bekerja dengan kontrak jangka pendek, sering kali merasa tertekan oleh ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan karyawan. Ketika karyawan *outsourcing* merasa tidak memiliki jaminan keamanan dalam pekerjaan, karyawan cenderung lebih fokus pada kecemasan tentang masa depan karyawan daripada berkomitmen penuh pada tugas yang ada. Rasa cemas ini mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Kontrak kerja karyawan outsourcing PT. Swabina Gatra pada umumnya memiliki karakteristik yang berbeda antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi

karyawan. Pada praktiknya, masa kontrak yang diberikan oleh perusahaan pengguna jasa biasanya hanya berlangsung selama satu tahun dan sangat bergantung pada kebutuhan operasional serta perpanjangan kerja sama dengan PT. Swabina Gatra sebagai vendor penyedia tenaga kerja. Sementara itu, dari sisi PT. Swabina Gatra sendiri, kontrak kerja karyawan dapat dihentikan atau tidak diperpanjang sewaktu-waktu apabila proyek dengan perusahaan pengguna jasa berakhir, terjadi pengurangan kebutuhan tenaga kerja, atau adanya evaluasi kinerja yang dianggap tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Kondisi ini membuat karyawan *outsourcing* bagian keamanan berada dalam posisi kerja yang tidak sepenuhnya aman, karena keberlangsungan hubungan kerja bukan hanya bergantung pada hasil kerja individu, tetapi juga pada keputusan manajerial dan dinamika kerja sama antarperusahaan, sehingga berpotensi menimbulkan rasa cemas dan kekhawatiran akan masa depan pekerjaan karyawan *outsourcing* bagian keamanan PT. Swabina Gatra.

Selain itu, fenomena pada karyawan *outsourcing* bagian keamanan PT. Swabina gatra diduga sering kali menghadapi beban kerja yang tidak seimbang, terutama saat ada acara besar atau peningkatan risiko keamanan. *Overload* ini terjadi ketika petugas security diminta untuk bekerja melebihi kapasitas normal karyawan, seringkali tanpa adanya dukungan atau bantuan yang memadai. *Overload* yang berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang secara langsung mengurangi kualitas pekerjaan dan meningkatkan risiko kesalahan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti di karyawan *outsourcing* bagian keamanan PT. Swabina Gatra. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, kondisi fisik tempat kerja, dan beban kerja (Jufrizen & Pratiwi, 2021) Ketika karyawan merasa dihargai, merasa aman dalam pekerjaan, dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan, karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja.

Di dalam PT. Swabina Gatra, fenomena *job insecurity* dan *work overload* yang dihadapi karyawan *outsourcing* bagian security saling terhubung dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tertekan oleh ketidakpastian pekerjaan dan harus menghadapi beban kerja yang tinggi cenderung merasa kurang dihargai dan tidak puas dengan pekerjaan karyawan. Ketidakpuasan ini menciptakan sikap apatis dan kurangnya motivasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target atau standar yang ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan dan memiliki beban kerja yang seimbang akan lebih puas dengan pekerjaan karyawan, sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi jembatan yang menghubungkan

antara kondisi pekerjaan yang memadai dengan peningkatan kinerja, dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memperburuk penurunan kinerja.

PT. Swabina Gatra adalah perusahaan pelaku bisnis outsourcing yang bergerak dalam bidang penyaluran security berdiri sejak tahun 2005 yang beralamat di Jalan R.A. Kartini no 21 A, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Ruang Lingkup pekerjaan PT. Swabina Gatra memiliki salah satu bidang usaha yaitu penyedia tenaga kerja produksi maupun non produksi. Tenaga kerja yang dimiliki telah ditempatkan di berbagai perusahaan di Indonesia. Pada sebelumnya, PT. Swabina Gatra hanya melayani untuk PT. Semen Gresik sebagai perusahaan induk atau sekarang telah berganti menjadi PT. Semen Indonesia. Namun, dalam perkembangannya PT. Swabina Gatra juga mengikuti perkembangan untuk menyuplai tenaga kerjanya di luar lingkungan Perusahaan Semen Indonesia. PT. Swabina Gatra saat ini menangani proyek di beberapa tempat antara lain:

**Table 1.1 Penempatan Karyawan PT. Swabina Gatra Tahun 2024**

| No    | Penempatan | Karyawan |
|-------|------------|----------|
| 1     | PT. ECCO   | 65 Orang |
| 2     | PT. SIG    | 28 Orang |
| 3     | PT. ETIKA  | 15 Orang |
| Total |            | 108      |

*Sumber: PT. Swabina gatra.2024*

Dari data tersebut PT. Swabina Gatra mempunyai proyek di tiga tempat dengan jumlah karyawan operasional sebanyak 108 orang. Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa penempatan security di PT. ECOO dan PT. SIG merupakan penempatan yang paling banyak dikarenakan luasan wilayah kerjanya yang cukup

besar. Dengan adanya pengelompokan dalam penempatan karyawan tersebut berguna untuk mempermudah mengontrol dan melakukan penilaian kinerja. Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan- karyawan yang mempunyai kinerja bagus. PT. Swabina Gatra selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Pengaruh tersebut dapat membuat perusahaan mendapatkan nilai yang lebih dimata konsumen atau pihak yang memiliki kepentingan.

PT. Swabina Gatra yang bergerak sebagai penyedia jasa *Outsourcing*, sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan, pekerjaan security yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT. Swabina Gatra. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal. Bagian keamanan di PT. Swabina Gatra memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Namun, meskipun perusahaan ini memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola karyawan *outsourcing*, tantangan seperti *job insecurity* dan *work overload* masih menjadi isu yang relevan dan perlu diteliti lebih lanjut. Berikut adalah data kinerja karyawan *outsourcing* PT. Swabina Gatra pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.2 :

**Table 1.2 Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Tahun 2024**

| <b>Perusahaan</b> | <b>Triwulan I</b> | <b>Triwulan II</b> | <b>Triwulan III</b> | <b>Triwulan IV</b> | <b>Rata-Rata</b> |
|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| PT. Ecco          | 87,6              | 85,6               | 84,3                | 85,4               | 85.73            |
| PT.SIG            | 88.4              | 89,6               | 93,4                | 92,8               | 91.05            |
| PT. ETIKA         | 84,1              | 82,1               | 83,7                | 84,3               | 83.55            |

*Sumber: PT. Swabina gatra. 2024*

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Swabina Gatra, bahwa kualitas kinerja karyawan bagian keamanan pada tahun 2024 terhitung stagnan, karena pengukuran nilai kerja dengan bobot dari skala 1 sampai 120 mendapatkan nilai rata-rata di angka 8 yang menunjukkan masih ada kinerja yang tidak optimal. Dengan kriteria bobot penilaian jika lebih dari 100 = Sangat baik, Nilai 100-91 = Baik, Nilai 90-81 = Cukup, Nilai di bawah 81= Kurang. Karyawan *outsourcing* di bagian security PT. Swabina Gatra, khususnya yang bekerja dengan kontrak atau status non-permanen, diduga sering kali merasa tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan karyawan. Ketidakpastian ini menciptakan rasa kecemasan mengenai kelangsungan pekerjaan, yang menyebabkan peningkatan stres. Hal ini dapat memperburuk kinerja karyawan karena karyawan lebih fokus pada ketidakpastian pekerjaan daripada pada tugas karyawan. Penilaian kinerja karyawan *outsourcing* PT. Swabina Gatra dilakukan oleh dua pihak, yaitu Supervisor dari pihak perusahaan penyedia dan pengguna jasa security. Hasil penilaian yang masih belum maksimal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Selain itu, beban kerja yang optimal perlu di perhatikan juga oleh PT. Swabina Gatra. Tingginya jumlah jam lembur ini dapat berpengaruh pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan dan beban kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien tanpa mengorbankan kesehatan atau kualitas pekerjaan. Berikut data jam lembur karyawan PT. Swabina gatra tahun 2024 :

**Table 1.3 Jam Lembur Security PT. Swabina Gatra Tahun 2024**

| <b>NO</b> | <b>Perusahaan</b> | <b>Triwulan I</b> | <b>Triwulan II</b> | <b>Triwulan III</b> | <b>Triwulan IV</b> | <b>Total Jam Lembur</b> |
|-----------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| 1         | PT. ECCO          | 38.746            | 38.701             | 38.783              | 38.906             | 155.136                 |
| 2         | PT. SIG           | 16.696            | 16.711             | 16.678              | 16.731             | 66.816                  |
| 3         | PT. ETIKA         | 8.899             | 8.907              | 8.921               | 8.966              | 35.693                  |

*Sumber: Data diolah oleh peneliti., 2024.*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa data jam lembur karyawan security PT. Swabina Gatra menunjukkan data yang fluktuatif dimana PT. ECCO dengan total jam lembur yang cukup tinggi, karyawan security di PT. ECCO kemungkinan memiliki jam kerja yang lebih panjang dan beban tugas yang lebih tinggi. Karyawan security di perusahaan ini mungkin perlu bekerja lembur untuk menjaga keamanan fasilitas perusahaan yang sibuk atau beroperasi 24 jam. Peningkatan sedikit pada triwulan IV bisa menunjukkan peningkatan aktivitas atau proyek besar di akhir tahun yang membutuhkan lebih banyak pengawasan dan pengamanan. Sedangkan, pada karyawan security di PT. ETIKA kemungkinan memiliki beban kerja yang lebih ringan, karena jumlah lembur yang



tercatat sangat rendah. Beban kerja karyawan mungkin lebih terstruktur dan stabil, dengan sedikit kebutuhan untuk lembur. Ini bisa menunjukkan bahwa perusahaan ini mungkin tidak memiliki tingkat risiko yang tinggi atau fasilitas yang memerlukan pengawasan ekstra. Dan pada Karyawan security di PT. SIG memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan PT. ETIKA, namun lebih rendah daripada PT. ECCO. Karyawan kemungkinan menghadapi tingkat beban kerja yang sedang, dengan beberapa kebutuhan lembur pada akhir tahun. Peningkatan sedikit pada triwulan IV bisa mencerminkan proyek atau acara yang membutuhkan lebih banyak perhatian dan pengamanan.

Sebagai bagian dari tahap persiapan dalam penelitian ini, telah dilakukan pra-survei guna memperoleh data pendahuluan terkait fenomena yang menjadi fokus kajian. Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilaksanakan, diperoleh informasi sebagai berikut:

**Table 1.4 Hasil Pra-Survei Job Insecurity PT. Swabina Gatra**

| Keterangan  | Jawaban |       |
|---|---------|-------|
|   | Ya      | Tidak |
| Karyawan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan.               | 9       | 6     |
| Karyawan merasa status pekerjaannya di perusahaan ini tidak aman. | 10      | 5     |

Berdasarkan hasil pra-survei, Job Insecurity di PT. terlihat Dari data diatas dapat dilihat bahwa 60% karyawan mengaku khawatir akan kehilangan pekerjaan karyawan, sementara 40% lainnya merasa tidak khawatir. Persentase ini menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi faktor signifikan dalam meningkatkan kecemasan di kalangan karyawan. Ketidakpastian

pekerjaan yang tinggi dapat mengarah pada penurunan motivasi dan produktivitas, yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, 66.67% merasa bahwa status pekerjaan karyawan tidak aman. Hal ini menandakan adanya perasaan ketidakstabilan dalam pekerjaan, yang bisa berkontribusi pada perasaan kecemasan dan stres yang tinggi di tempat kerja. Ketidakamanan status pekerjaan berhubungan erat dengan penurunan produktivitas karena karyawan lebih fokus pada ketidakpastian masa depan karyawan daripada pada tugas karyawan.

**Table 1.5 Hasil Pra-Survei Work Overload PT. Swabina Gatra**

| Keterangan   | Jawaban |       |
|--|---------|-------|
|  | Ya      | Tidak |
| Karyawan merasa beban kerja melebihi jam kerja normal yang seharusnya.   | 9       | 6     |
| Karyawan merasa pekerjaan mengharuskan karyawan untuk selalu fokus dan waspada selama bertugas menjaga keamanan. | 8       | 7     |

Berdasarkan hasil pra-survei, Work Overload di PT. Swabina Gatra terlihat dari data diatas dapat dilihat bahwa 60% karyawan merasa beban kerja karyawan melebihi jam kerja normal yang seharusnya untuk menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan menghadapi tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebih ini sering kali mengarah pada stres, penurunan kualitas kerja, serta dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, Sebagian besar karyawan yaitu 53,33%, merasa pekerjaan mengharuskan karyawan untuk selalu fokus dan waspada selama bertugas menjaga keamanan, sementara 46,67% tidak merasa

untuk selalu focus dan waspada selama bertugas menjaga keamanan. Meskipun sebagian besar karyawan merasa mampu menangani beban kerja karyawan, masih ada sebagian kecil yang merasakan tekanan berlebih, yang bisa berhubungan dengan *work overload*. Karyawan yang merasa pekerjaan karyawan mengharuskan tingkat kewaspadaan yang tinggi dan fokus terus-menerus berpotensi mengalami penurunan produktivitas serta peningkatan stres, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Table 1.6 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja PT. Swabina Gatra**

| Keterangan  | Jawaban |       |
|---|---------|-------|
|   | Ya      | Tidak |
| Karyawan merasa dihargai atas kinerja dan kontribusinya di tempat kerja | 6       | 9     |
| Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan setiap hari        | 8       | 7     |

Berdasarkan hasil pra-survei, Kepuasan Kerja di PT. Swabina Gatra terlihat dari data diatas bahwa 40% karyawan merasa dihargai atas kinerja dan kontribusi karyawan di tempat kerja, sementara 60% merasa tidak dihargai. Meskipun mayoritas merasa dihargai, masih ada persentase yang cukup signifikan 60% yang tidak merasa mendapatkan pengakuan yang layak atas usaha karyawan. Perasaan dihargai sangat penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan 53.33% merasa puas dengan pekerjaan karyawan sehari-hari, Namun ada 46.67% yang merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini dapat berhubungan dengan beban kerja, jenis pekerjaan, atau hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang lebih rendah ini menunjukkan

adanya tantangan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**Table 1.7 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra**

| Keterangan  | Jawaban |       |
|---|---------|-------|
|   | Ya      | Tidak |
| Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan   | 8       | 7     |
| Karyawan selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang diberikan | 13      | 2     |

Berdasarkan hasil pra-survei, Kinerja Karyawan di PT. Swabina Gatra terlihat Dari data diatas bahwa 53.33% karyawan merasa jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan karyawan, sementara 46.67% merasa sering melakukan kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan teliti dan efisien, namun masih ada sebagian yang menghadapi tantangan dalam mencapai tingkat akurasi yang diinginkan. Karyawan yang jarang melakukan kesalahan cenderung lebih kompeten dan terampil dalam pekerjaan karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Sedangkan, Sebagian besar karyawan (86.67%) selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang diberikan, sementara 13.33% merasa tidak selalu berhasil mencapainya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target menunjukkan motivasi dan kerja keras yang tinggi, yang berhubungan dengan kinerja yang lebih optimal. Data ini menunjukkan adanya dedikasi yang tinggi, namun masih terdapat tantangan dalam hal ketelitian dan efektivitas kerja.

Pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah dengan penerapan *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham. Dalam teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, menantang, namun realistis, serta melibatkan umpan balik untuk memotivasi karyawan secara optimal. Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *Goal Setting Theory* ini adalah dukungan sumber daya organisasi. Dukungan ini membantu memastikan bahwa Karyawan memiliki alat dan kapasitas untuk mencapai tujuan karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. (Yang & Yang, 2023).

Banyak Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Suhartono (2021) mengungkapkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Uma dan Swasti, (2024), yang menyebutkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. Selain itu, penelitian Amin dan Pancasasti, (2022) menunjukkan bahwa job insecurity mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Berdasarkan temuan-temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *job insecurity* dan *work overload* memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* melalui kepuasan kerja, yang relevan dalam konteks perusahaan *outsourcing* yang cenderung menghadapi tantangan dalam menjaga kepuasan dan kinerja karyawan..

Pentingnya *job insecurity* dan *work overload* yang baik dapat menjadi penyemangat karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki para Karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Ketidakpuasan dengan pekerjaan ini dapat menimbulkan ancaman bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan di bagian keamanan yang menghadapi *job insecurity* dan *work overload* cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengurangi keterlibatan karyawan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan karyawan lebih cenderung melakukan tugas dengan kurang serius dan kurang berkomitmen terhadap tanggung jawab karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki moral kerja yang rendah, dampaknya adalah motivasi kerja yang akan menurun sehingga tidak akan tampil baik dalam kinerjanya (Augustine, et al., 2022).

Faktor utama yang menjadi salah satu pendorong dan mempengaruhi kinerja adalah *Job insecurity*. *Job insecurity* adalah persepsi karyawan tentang potensi atau kemungkinan kehilangan pekerjaan secara permanen hingga kehilangan beberapa fitur pekerjaan yang dianggap penting secara subjektif. Ketika organisasi tidak dapat memberikan keamanan kerja, karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih rendah, niat untuk berpindah kerja yang lebih tinggi, serta kesehatan psikologis atau fisik yang lebih buruk. Sebagai salah satu faktor stres kerja yang paling menonjol dan umum, *job insecurity* umumnya memiliki efek negatif pada sikap dan perilaku kerja karyawan.

*Research gap* dalam hubungan *job insecurity* terhadap kinerja adalah, Penelitian Runtu, dkk (2023), *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Amin dan Pancasasti (2022), dimana diperoleh hasil uji hipotesis, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan baik dengan arah negatif maupun positif antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan..

Selain *Job insecurity*, beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Purwanto, et al., (2024) Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak Karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi Karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2023).

*Research gap* dalam hubungan *work overload* terhadap kinerja adalah, penelitian Purwanto, et al., (2024) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Triana, et al., (2023) menyatakan *work overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Inkonsistensi ini lah yang menyebabkan perlu adanya pembahasan lebih dalam pada penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian ini menghadirkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Gibson J. L. (1997) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang diperoleh Karyawan dari waktu ke waktu dalam pekerjaannya. Pemenuhan kepuasan pekerja dipengaruhi oleh berbagai sudut pandang dalam perusahaan diantaranya aspek hubungan dengan kolaborator, kenyamanan kondisi tempat kerja, dan keseimbangan beban dan waktu ketika sedang bekerja. Faktor tempat kerja yang nyata seperti tempat kerja, dan faktor tidak nyata seperti hubungan rekan kerja semua berpengaruh pada kepuasan Karyawan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual yang mana dari setiap individu yang bekerja mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Semakin baik pemenuhan kebutuhan terhadap Karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Agar terciptanya kepuasan kerja yang membuat Karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, institusi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan oleh Karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung juga merupakan salah satu aspek yang dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap Karyawan.

Penelitian terkait kepuasan kerja telah dilakukan oleh Malau dan Kasmir (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan



terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki para Karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, Annisa, et al., (2022) mengatakan sebaliknya, dimana kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, *job insecurity* dan *work overload* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana, apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, seperti dengan memberikan rasa keamanan dalam pekerjaan atau dengan memberikan penghargaan yang lebih adil, kinerja karyawan dalam hal ini, yaitu perusahaan dapat meningkat karena karyawan akan lebih termotivasi, terikat, dan bersemangat untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Swabina Gatra Gresik**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran terkait latar belakang fenomena di atas, maka rumusan masalah yang akan digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian keamanan PT. Swabina Gatra Gresik?
2. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian keamanan PT. Swabina Gatra Gresik?

3. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian keamanan pada PT. Swabina Gatra Gresik?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan *Work overload* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* bagian keamanan pada PT. Swabina Gatra Gresik?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Outsourcing bagian keamanan PT. Swabina Gatra Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan Outsourcing bagian keamanan PT. Swabina Gatra Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Outsourcing bagian keamanan melalui kepuasan kerja pada PT. Swabina Gatra Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap kinerja Karyawan Outsourcing bagian keamanan melalui kepuasan kerja pada PT. Swabina Gatra.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan umum, khususnya pada bidang

manajemen sumber daya manusia mengenai *Job insecurity*, *work overalod*, kinerja Karyawan dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi acuan peneliti lain yang ingin menelaah masalah yang bersangkutan dengan masalah yang sama di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu diaplikasikan ke dalam kehidupan pekerjaan berdasarkan materi pembelajaran yang telah didapatkan selama di perkuliahan, yang mana digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga proses dalam berpikir secara ilmiah.

### b. Bagi instansi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia, khususnya terhadap karyawan outsourcing PT. Swabina Gatra dan sebagai bahan masukan bagi instansi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan instansi terutama dalam hal pentingnya *Job insecurity* dan *work overload* yang dapat mempengaruhi kinerja dan rasa kepuasan kerja Karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diselesaikan, yang diharapkan dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Karyawan.

### c. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia.