

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk dapat memilih siapa saja calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan yang mampu menempati posisi dalam perusahaan sehingga kualifikasi tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan perlu diperhatikan, menurut Hasibuan (2019) manajemen SDM merupakan bidang yang mengatur hubungan dan peran antara tenaga kerja agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2015) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan dalam memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi, mengurus relasi antara karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta hal yang berhubungan dengan keadilan bagi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perusahaan sehingga perlu untuk perusahaan melakukan pengecekan terhadap manajemen sumber daya manusianya apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak. Manajemen

sumber daya manusia didasari pada konsep dimana setiap karyawan yang berkerja merupakan manusia bukan mesin. Perencanaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terstruktur dan diperhitungkan dengan baik karena perencanaan organisasi akan berdampak jangka panjang bagi perusahaan kedepannya. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah dengan tercapainya tujuan melalui kualitas kinerja perusahaan yang baik, sehingga untuk mencapai kinerja perusahaan maka kinerja individu karyawan sebagai sumber daya manusianya harus terpenuhi terlebih dahulu, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada karyawan. Perusahaan memiliki *competitor* untuk dapat menjadi yang terbaik diantara perusahaan sejenis yang ada, baik dari segi manajemen sumber daya manusianya maupun dari segi *profitabilitas* yang dihasilkan. Selain itu persaingan atau kompetisi juga ada di dalam perusahaan itu sendiri, dimana kompetisi dapat menjadi ukuran bagi perusahaan untuk dapat melihat, karyawan yang memiliki potensi untuk dapat terus meningkat dan karyawan yang belum menghasilkan peningkatan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan faktor fisik, dimana faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ketidakamanan kerja.

Ketidakamanan kerja merupakan peluang seorang karyawan untuk dapat mempertahankan pekerjaan yang dimiliki, dimana pekerjaan dengan tingkat keamanan yang tinggi sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut akan kehilangan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di perusahaan sehingga akan menimbulkan dampak negatif terhadap psikologis dan fisik

karyawan yang dapat berlangsung baik jangka pendek maupun jangka panjang (Mujahidin et al 2021).

Ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan tidak hanya mengenai perasaan takut karyawan akan kehilangan pekerjaan tetapi juga mengenai penurunan jabatan yang akan dilakukan. Pada penelitian Smithson dan Lewis dalam Ezra (2019) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah kondisi dimana keadaan psikologis seorang karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman atau waswas karena kondisi lingkungan perusahaan yang berubah. Kondisi tersebut dapat muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya memiliki jangka waktu tertentu atau kontrak, maupun kondisi yang dapat disebabkan oleh bencana alam seperti pada saat sekarang dimana terjadinya pandemi Covid-19. Hal tersebut juga memberikan dampak terhadap karyawan karena penurunan produktivitas perusahaan yang signifikan dan membuat kemungkinan perusahaan untuk memperbaharui hubungan kerja dengan karyawannya.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki persepsi pemikiran dimana memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan akan mengerjakan secara maksimal untuk menghasilkan keuntungan, yang disebut sebagai keterikatan kerja. Keterikatan kerja dapat menjadi salah satu cara yang dilakukan untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Penelitian Schaufeli et al (2002) mengemukakan bahwa perusahaan yang *engagednya* memiliki retensi

karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, sehingga akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, mampu meningkatkan profitabilitas, produktivitas, serta pertumbuhan dan kepuasan karyawan. Perasaan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik dan menjadikan pekerjaan tidak sebagai beban. Keterikatan kerja menurut Lewinci dan Mustamu (2016) adalah sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan dan memiliki hubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta pengabdian (*absorption*). Peran keterikatan kerja dapat membuat karyawan menemukan arti dalam bekerja, memperoleh kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan tempat dia bekerja, serta bekerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan secara keseluruhan.

Di dalam menjalankan sebuah organisasi hal lain yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan, yaitu diperlukan adanya kegigihan individu yang dimiliki oleh karyawan. Kegigihan yang dimiliki karyawan dapat membantu peningkatan karir karyawan menjadi lebih cepat, karena karyawan tidak merasa puas dengan hasil kerjanya saat ini dan berusaha untuk meningkatkan kualitas diri. Penelitian Kim et al (2019) mengatakan karyawan perlu melakukan pengembangan keterampilan kerja, kecerdasan, pengetahuan, serta kemampuan dalam manajemen waktu untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan

dan teknologi yang terjadi, serta kebutuhan dan keinginan pelanggan agar dapat mempermudah dalam bekerja. Seorang karyawan juga harus memiliki rasa semangat yang tinggi dan ketekunan sehingga tidak akan merasa kalah dibanding dengan yang lainnya karena keterbatasan kesempatan untuk maju kedepan atau karena persepsi status yang rendah ditempat kerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kegigihan rendah merupakan hal yang tidak bagus baik ketika dalam melakukan pekerjaan maupun dalam hal bersosialisasi, karena akan membuat karyawan melakukan pekerjaan seadanya tanpa ekspektasi yang tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Penelitian menurut Kim et al (2019) pengaruh dari kegigihan serta semangat karyawan dalam bekerja, akan memiliki dampak dalam mencapai tujuan jangka panjang. Kegigihan yang baik yaitu kegigihan yang dimiliki oleh karyawan tetap berlangsung atau terlaksana walaupun terdapat beberapa hal yang menjadi rintangan dalam menyelesaikannya serta karyawan mengetahui bahwa hal yang dilakukannya adalah benar, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mengerjakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan.

Kegigihan pada seseorang memerlukan ketersediaan atau kapasitas dalam mempertahankan usaha dan minat untuk mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan waktu untuk diselesaikan (Kim et al 2019). Seseorang yang mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, dapat menunjukkan bahwa individu tersebut cenderung memiliki kegigihan dalam dirinya. Penelitian Luthans et al (2019) mengemukakan bahwa tingkat kegigihan yang tinggi pada seseorang akan berguna pada saat diterapkan dalam tugas-tugas yang khusus,

sehingga memerlukan kemauan dan kreativitas untuk meninggalkan strategi yang gagal dalam mencapai tujuan, dan memungkinkan kegigihan dapat menjadi kontraproduktif atau tidak mampu menghasilkan. Individu dengan tingkat kegigihan yang lebih tinggi memungkinkan untuk dapat mengembangkan sumber daya kognitif yang dimiliki dan menerapkan kegigihan dengan cara yang lebih produktif. Kegigihan yang ada pada diri individu juga menjadikan individu tersebut memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah serta tidak menyerah ketika dihadapi kendala dalam penyelesaiannya. Penelitian yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengutamakan melihat pada permasalahan kondisi kerja yang dialami oleh karyawan non PNS yang bekerja pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang.

Berikut jumlah data karyawan non Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Rektorat Universitas Andalas Padang yaitu:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pegawai Non PNS Pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-Laki	206
2	Perempuan	89
	Total	295

Sumber : Data Kepegawaian Non PNS Rektorat Universitas Andalas, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai non PNS pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang sebanyak 295 orang. Dimana terdiri atas 206 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 89 karyawan berjenis kelamin

perempuan. Dapat diartikan bahwa karyawan non PNS pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang lebih didominasi oleh laki-laki, dengan kata lain karyawan laki-laki lebih banyak bekerja di Rekotrat Universitas Andalas daripada perempuan.

Sumber daya manusia yang dimiliki Universitas Andalas adalah modal utama dan berharga untuk mendukung semua kegiatan operasional kerja, dan membantu dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dan seharusnya mendapat perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik. Untuk itu untuk membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan, tetapi kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga adalah masalah anggaran untuk menggaji karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalkan pengeluaran adalah mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak. Pegawai honorer atau kontrak dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN.IV.2004 menjelaskan bahwa yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Dalam instansi pemerintahan, istilah pekerja kontrak dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap. Tenaga honorer merupakan pegawai yang direkrut oleh pejabat di instansi pemerintahan yang mempunyai status sebagai pegawai Non ASN, serta sumber gaji atau pembiayannya berasal dari APBN atau APBD. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa kedudukan tenaga honorer dalam instansi pemerintah tidak tetap dan masih memiliki kemungkinan untuk penghentian perjanjian kerja, hal tersebut dapat menimbulkan kegelisahan bagi karyawan ketika

mereka memiliki kinerja yang kurang bagus, dan masa kerja yang tidak pasti. Pada saat ini banyak lulusan perguruan tinggi yang melamar pekerjaan dengan kapasitas sumber daya manusia yang banyak tetapi memiliki lapangan pekerjaan yang terbatas, sehingga perlu untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat bersaing.

Karyawan yang dipekerjakan dengan sistem kontrak, mereka bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara instansi dengan individu yang bersangkutan. Pada Universitas Andalas juga terdapat karyawan yang bekerja dengan perjanjian kontrak, dimana pada bagian rektorat Universitas Andalas terdapat 295 karyawan kontrak atau Non PNS. Terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir, maka dapat diartikan perjanjian kontrak kerja tersebut dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi. Hal tersebut dapat menjadi pengingat bagi karyawan yang bekerja dimana mereka akan bekerja dengan rasa waspada karena kontrak kerja dengan waktu yang telah ditentukan seperti dalam jangka satu sampai tiga tahun, apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan membuat karyawan dapat diberhentikan. Sehingga dengan adanya perjanjian kontrak kerja akan membuat karyawan merasa waspada dalam melakukan pekerjaannya dan merasa tidak memiliki jaminan masa depan yang pasti. Apabila karyawan tidak dapat mengontrol perasaan tersebut, maka lama kelamaan akan berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Masalah yang muncul adalah walaupun karyawan menunjukkan kinerja yang baik, tetapi belum tentu karyawan kontrak akan diangkat sebagai karyawan tetap, dan hal tersebut merupakan konsekuensi dari sistem kerja kontrak. Rasa ketidakamanan kerja juga dapat disebabkan oleh peran yang tidak jelas, gaji yang tidak sesuai, usia,

peluang karir, kondisi kerja, penurunan pangkat, hilangnya kesempatan promosi, dan pensiun sukarela yang disebabkan oleh restrukturisasi.

Keterikatan kerja karyawan, dimana ketika karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan memiliki rasa dedikasi yang tinggi dan pengabdian terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa nyaman dengan tempat bekerjanya saat ini seperti karyawan yang bekerja di Universitas Andalas memiliki keterikatan tinggi karena kontrak kerja yang sudah ditanda tangani dan memenuhi kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan akan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya agar dapat memenuhi target yang telah ditentukan dan bahkan kadang melebihi beban kerja, dengan asumsi apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan mempengaruhi ke kinerjanya dan akan berdampak pada perpanjangan kontrak kerja berikutnya. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi di lingkungan kerjanya akan membuat lingkungan kerja menjadi positif dan membentuk hubungan yang baik antara sesama karyawan, karena rasa saling peduli terhadap pekerjaan di tempatnya bekerja.

Kegigihan dapat dilihat dari karyawan yang memiliki rasa giat dalam bekerja akan cenderung menjadikan karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik, karena karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan apabila menghadapi kendala akan mencari solusi untuk menyelesaikannya. Karyawan dengan masa kerja kontrak untuk waktu tertentu akan membuatnya lebih gigih dalam bekerja, seperti halnya karyawan akan melakukan

lembur apabila terdapat pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan. Karyawan yang dikontrak memiliki jangka waktu kerja, sehingga karyawan harus gigih dalam bekerja agar perjanjian kontrak dengan perusahaan dapat diperpanjang dan tidak diputus. Kegigihan yang dilakukan oleh karyawan diharapkan mampu untuk dapat membuat karyawan dipertahankan ditempatnya bekerja atau bahkan dapat diangkat sebagai karyawan tetap. Kegigihan yang dilakukan oleh karyawan tidak hanya untuk menghasilkan kinerja yang baik, tetapi dengan kegigihan tersebut juga dapat menambah wawasan dan pengalaman karyawan.

Fenomena yang ada pada karyawan non PNS yang bekerja di Rektorat Universitas Andalas yaitu berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan non PNS yang bekerja pada bidang pengelolaan barang milik negara adalah bahwa secara personal pernah mengalami ketidakamanan kerja dalam bidang karir, dimana posisinya sebagai karyawan tidak tetap yang dikontrak selama satu tahun dan dapat diperpanjang atau tidak. Lebih lanjut berdasarkan wawancara yang dilakukan karyawan secara personal mengatakan bahwa karyawan memiliki rasa ikatan dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan karena sesuai dengan keinginan dan kemauan, ikatan tidak hanya dengan instansi tempat bekerja tetapi juga dengan karyawannya, serta juga dapat menambah pengalaman selama bekerja di instansi. Selanjutnya peneliti kembali melakukan wawancara dengan karyawan. Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa karyawan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja dan mengobankan waktunya untuk pekerjaan, dan karyawan secara personal menyatakan bahwa kegigihan itu penting dalam hal segala apapun yang dilakukan karena

kegigihan perlu untuk membantu dalam mencapai tujuan kita. Karyawan harus gigih dalam bekerja agar kerja kita dapat dipertahankan dan diperpanjang kontraknya. Kegigihan akan membantu karyawan dalam memahami banyak hal dan membantu karyawan dalam memperoleh banyak informasi.

Berdasarkan wawancara lainnya yaitu dengan karyawan yang bekerja dibidang humas menjelaskan bahwa secara umum bagi karyawan kontrak mungkin pernah merasakan rasa kecemasan akan kehilangan pekerjaan, tetapi secara personal menurutnya ketika karyawan mampu memenuhi kualitas yang diinginkan oleh intansi dan memiliki kemampuan maka kinerja kita akan tetap dipakai, dan kita pun dapat melakukan pengembangan diri dengan melakukan kegiatan diluar pekerjaan kita yang dapat menambah nilai dari diri kita. Untuk dalam hal penugasan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada karyawan non PNS sudah dilakukan dengan baik dan jelas, tetapi didalam peraturan masih terdapat aturan mengenai tugas tambahan dimana hal tersebut tidak dijelaskan secara rinci sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Lebih lanjut berdasarkan wawancara yang dilakukan karyawan secara personal menjelaskan bahwa pekerjaannya saat ini merupakan passion yang dimilikinya dan karyawan sangat mencintai pekerjaannya sehingga karyawan mampu ketika diminta untuk bekerja di luar jam kerja dan akan dilakukan dengan baik. Selanjutnya peneliti kembali melakukan wawancara dengan karyawan. Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa karyawan menjelaskan dimana kegigihan adalah hal penting bagi kita sebagai seorang manusia, dengan gigih atau tekad yang kita lakukan dalam mengerjakan sesuatu akan mampu membantu kita dalam

mencapai tujuan kita walaupun terkadang tidak selalu menghasilkan hasil yang sesuai keinginan, tetapi kita masih bisa mendapat pelajaran dari prosesnya. Kegigihan juga lebih banyak ke motivasi diri, dan budaya kita untuk membuktikan apakah sebuah hasil dari pekerjaan kita itu dapat bermanfaat bagi orang lain.

Dari uraian baik dari karyawan yang bekerja dibidang pengelola barang milik negara maupun karyawan dibidang humas dapat disimpulkan bahwa terdapat rasa ketidakamanan dalam bekerja yang tidak hanya mengenai ketakutan akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dapat disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas, sehingga karyawan mengharapkan perlu untuk memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi rasa tidak aman karyawan dalam bekerja. Hasil dari wawancara juga dapat disimpulkan bahwa karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan yang saat ini dijalani, dimana hal tersebut merupakan keinginan dan *passion* yang sesuai dengan bidang dan kemampuan mereka. Pendapat yang diberikan oleh karyawan baik dari karyawan yang bekerja dibidang pengelola barang milik negara maupun karyawan dibidang humas dapat disimpulkan bahwa mereka mengatakan kegigihan itu sangat penting ada dalam diri karyawan, tidak hanya untuk kehidupan didunia kerja tetapi juga kehidupan sebagai manusia, dimana kegigihan akan membawa seseorang menjadi pribadi yang lebih baik karena proses yang dilakukan dan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja,**

Keterikatan Kerja Karyawan, dan Kegigihan Terhadap Kinerja Karyawan Non PNS Pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja, keterikatan kerja, dan kegigihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas?
3. Bagaimana pengaruh kegigihan terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas.
2. Untuk menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas.
3. Untuk menguji pengaruh kegigihan terhadap kinerja karyawan Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari kegiatan dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti dari berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang didapat secara praktek dan teori. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pembuatan penelitian yang sama bagi pihak lain. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam memperkaya wawasan konsep dalam organisasi.

2. Bagi Praktisi

Melalui hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam upaya pemecahan masalah dan dapat menambah sumbangan pikiran mengenai topik pembahasan yaitu ketidakamanan kerja, keterikatan kerja, dan kegigihan karyawan dalam perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Sumber daya manusia menjadi sumber daya utama dalam suatu organisasi dan harus dikelola dengan baik. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dimulai dengan penilaian kebutuhan tenaga kerja organisasi sampai pada pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, prosedur dan program secara efektif sampai terciptanya efisiensi. Dalam melakukan penelitian ini penulis membatasi masalahnya. Pembatasan masalah dilakukan oleh penulis untuk

dapat lebih terfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan dari pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak perlu luas dan menghindari kesalahan serta penyimpangan dari pokok permasalahan untuk tujuan yang akan dicapai. Penelitian ini berfokus untuk melihat pengaruh yang terjadi diantara variabel, dimana terdiri dari *variable independent* yaitu ketidakamanan kerja, keterikatan kerja, dan kegigihan karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja organisasi sebagai *variable dependent* pada karyawan non PNS Rektorat Universitas Andalas Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penyusunan skripsi ini terdapat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab yang berisikan mengenai pendahuluan, didalamnya membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab yang berisikan landasan teori mengenai permasalahan yang dibahas beserta kajian atau pembahasan model kerangka konseptual, serta pengembangan hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab yang berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji kualitas data, dan teknik analisa data untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari penyebaran kuesioner penelitian yang didapat dari responden dalam bentuk tabel, deskriptif penelitian dan analisis data yang berguna untuk memperkuat hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab yang membahas mengenai kesimpulan yang telah dilakukan oleh peneliti, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat berguna untuk penelitian berikutnya.

