

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam perkembangan dan laju organisasi. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial berkomitmen tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Berangkat dari asumsi sedemikian, maka jika suatu organisasi ingin maju dan berkembang secara dinamis, sangatlah diperlukan orang-orang yang tepat dan berkemampuan tinggi serta sistem kebijakan organisasi yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

Keinginan manusia bersumber pada kebutuhan masing-masing yang meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhinya.

Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional

menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Pada saat ini dapat dikatakan zaman telah modern, di mana salah satunya dapat dilihat pada laju pertumbuhan ekonomi dunia yang semakin cepat. Pertumbuhan ekonomi yang pesat membawa dampak terhadap berbagai sektor kehidupan, diantaranya adalah terbukanya peluang untuk tumbuh dan berkembangnya berbagai organisasi kerja atau perusahaan.

Organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologis yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik. Dibantu oleh penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya.

Dalam era globalisasi sekarang ini, semua lini kehidupan dituntut untuk cepat beradaptasi. Dalam lingkungan suatu perusahaan salah satu elemen yang menjadi kunci keberhasilan dalam mengantisipasi dan menyikapi perubahan tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Supaya dapat beradaptasi dengan cepat, sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki daya dan energi untuk berubah. Energi itu hanya mungkin ada bila terdapat komitmen dari sumber daya manusia tersebut. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Tanjaya dan Noegroho (1995) berpendapat bahwa di antara semua sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan terpenting dan mempunyai kontribusi yang paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Melihat besarnya peran manusia bagi keberhasilan organisasi, maka organisasi perlu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap. Akan tetapi memiliki karyawan yang potensial atau berkualitas saja tidaklah cukup, organisasi juga membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk bekerja dari para karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial berkomitmen tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi.

Komitmen yang dimaksud di sini mempunyai arti peristiwa di mana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran-sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari hanya sekedar keanggotaan karena meliputi sikap kesetiaan untuk berusaha dengan segenap kemampuannya bagi kepentingan organisasi dan mempelancar pencapaian tujuan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum

namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Dewasa ini konsep komitmen terhadap perusahaan telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian tentang perilaku organisasi. Hal ini dilakukan karena banyak perilaku kerja yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu hal yang penting dalam usaha menangani sikap kerja negatif adalah dengan cara menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen individu terhadap perusahaan bukan merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, karena melibatkan unsur kerelaan dalam diri karyawan dan harapan perusahaan untuk memperhatikan para karyawan. Pradiansyah (dalam Pambudi, 2001) menjelaskan bila perusahaan menuntut komitmen tinggi dari para karyawan, sebagai pihak yang mempunyai kekuasaan yang lebih kuat perusahaan harus menunjukkan komitmennya terlebih dahulu. Ini berarti bahwa perusahaan harus dapat menciptakan suatu hubungan yang saling menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan, sehingga kedua belah pihak mendapatkan harapan dan kebutuhan sesuai yang diinginkan.

Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki

komitmen, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

Permasalahan dalam lingkup organisasi kerja atau perusahaan yang sering dikaitkan dengan perihal komitmen pada organisasi ini adalah *turn over* dan *absenteeisme*. Sehingga salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan dan menekan *turn over*. Pada kenyataannya, seringkali manager sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang untuk *turn over*. Akibat dari ketidaktahuan ini maka timbul kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Efek negatif dari adanya *turn over* adalah meningkatnya biaya

perekrutan, memperkerjakan tenaga baru, asimilasi, pelatihan dan biaya administratif lainnya.

Di era perkembangan industri yang semakin kompetitif, muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Secara sederhana dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama, dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi.

Selanjutnya karyawan kontrak tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa. Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pola kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Robbins, 2006).

Adanya perbedaan yang mendasar antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan. Karyawan

kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena merasa status tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkannya saja, dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan kontrak dapat menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Berbeda dengan karyawan kontrak, dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena risiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan.

Saksono (1988) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai

fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Di sisi lain keinginan untuk meraih prestasi kerja berkualitas yang berorientasikan pada kesuksesan di masa depan mendorong tenaga kontrak untuk selalu berusaha keras melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar dapat membuktikan bahwa dengan fasilitas yang minim karyawan kontrak dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik dibandingkan karyawan tetap sehingga motivasi yang timbul dari dalam diri individu mengarahkan kepada perilaku yang mencerminkan komitmen organisasi.

Namun karyawan tetap juga tidak bisa bekerja dengan semaunya sendiri, masih ada target yang harus dicapai dalam pekerjaannya supaya bisa mendapatkan kepercayaan lebih dari pihak atasan atau manager. Karyawan tetap juga harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan peningkatan pendapatan atau bahkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang kemajuan kinerja yang dihasilkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak?

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai komitmen organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Di antaranya yaitu:

- a. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan, oleh Martha Indah Hadiyani (2013). Hasil dari penelitian ini adalah adanya perbedaan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan dengan masa kerja antara 0 hingga 6 tahun memiliki komitmen organisasi lemah. Karyawan dengan masa kerja antara 7 hingga 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang sedang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang kuat.
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri Malang, oleh Muhammad Wahyu Nugroho (2009). Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada penghargaan, kepuasan kerja pada supervisi, kepuasan kerja pada rekan kerja, kepuasan kerja pada kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tetapi dari beberapa variabel diatas terdapat satu variabel yang sangat dominan yaitu variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja.
- c. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja pada Salesman PT. Dos Ni Roha, oleh Tanoa Tanzaq (2007). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $r_{1y-2} = 0,399$; $p = 0,013$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada korelasi

positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada salesman PT Dos Ni Roha. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Artinya : semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Sumbangan efektif kepuasan kerja dengan mengendalikan masa kerja sebesar 30,6%.

- d. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya, oleh Ayu Bianda Pramadani Fajrianti (2012). Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kesiapan untuk berubah yaitu sebesar 0,584 taraf signifikansi 0,000. Komitmen kontinuan dengan kesiapan untuk berubah sebesar 0,007 taraf signifikansi 0,956. Dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah sebesar 0,371 taraf signifikansi 0,005. Taraf signifikansi berada dibawah 0,05 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Ketintang Surabaya.
- e. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X, oleh Buraidah. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan terhadap para guru di organisasi pendidikan islam X, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut, hasil analisis data deskriptif subjek menunjukkan komitmen organisasi, kompensasi, serta

motivasi kerja para guru di organisasi pendidikan islam X berada pada kategori sedang dengan nilai mean empirik diatas mean hipotetik.

- f. Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Pekerjaan (Turnoverintention) Pada Karyawan Hotel di Kota Malang, oleh Ayu Eristya Permatasari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antar komitmen organisasi dan niat berpindah pekerjaan pada karyawan hotel di kota Malang ($r_{xy} = -0,676$ dan $p = 0,000 < 0,05$), artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat niat berpindah pekerjaan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa Karyawan hotel di kota Malang rata-rata memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi dan niat berpindah pekerjaan pada kategori tinggi pula.
- g. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan, oleh Klara Innata Arishanti (2007). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat). Berdasarkan perhitungan, diketahui pula bahwa rata-rata skor empirik dari tiap skala yang dibagikan pada subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik budaya organisasi, komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi.
- h. Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPMD Kabupaten Pamekasan Madura, oleh Srianik (2007). Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara locus of control internal dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti

apabila nilai pada variabel locus of control internal mengalami kenaikan atau penurunan akan diikuti juga naik turunnya nilai pada variable komitmen organisasi. Adapun sumbangan efektif diberikan oleh locus of control internal terhadap komitmen organisasi sebesar 54% dan 46% lagi dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, motivasi berprestasi dan lain-lain.

Jika pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji mengenai komitmen organisasi berdasarkan masa kerja karyawan dan pada karyawan kontrak saja, maka pada penelitian ini, peneliti akan lebih fokus pada perbedaan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Lebih tinggi mana komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Dengan demikian penelitian ini tidak sama atau meniru atau mengulangi dari penelitian-penelitian sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Menambah khasanah pengetahuan dalam psikologi, terutama bagi perkembangan kajian psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak.
 - b. Bagi karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, sehingga karyawan sedikit banyak dapat memahami dan menerima posisi dan hak-hak mereka baik menurut perjanjian kerja maupun perundangan yang ada, yang selanjutnya diharapkan para karyawan kontrak dapat lebih terpacu untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka sehingga perusahaan tertarik untuk menaikkan status mereka sebagai karyawan tetap dan bagi para karyawan tetap agar dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka pula agar perusahaan dapat menilai kalau perusahaan tidak salah mengambil mereka sebagai karyawan tetap.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi timpang tindih dalam setiap pembahasan. Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing memiliki pembahasan tersebut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan kajian pustaka yang terdiri dari penjelasan mengenai teori-teori dari variabel Y dan variabel X, seperti : komitmen organisasi, aspek – aspek komitmen organisasi, faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dan penjelasan teori tentang komitmen organisasi, karyawan tetap, karyawan kontrak serta kinerja karyawan; serta penjelasan teori yang menghubungkan antar variabel; kerangka teoritik; dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel (variabel X dan variabel Y); definisi operasional penelitian; populasi, sampel, dan teknik sampling; instrumen penelitian; serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti meliputi persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan deskripsi hasil penelitian; pengujian hipotesis; serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan saran-saran kepada peneliti selanjutnya.