BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya jaman juga berdampak pada meningkatnya komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah sebuah rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Mowday komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Kontrak psikologis dan keadilan organisasional dapat menjadi faktor-faktor yang berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan. Ada sebuah permasalahan yang terjadi di salah satu perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* adalah sebuah perusahaan penyedia layanan fasilitas terpadu yang memberikan pelayanan dalam jasa *cleaning, property, catering, support, security, facility management* dan *integrated facility*. Kembali kepada masalah yang diberitakan oleh kicaunews.com pada tahun 2017 yaitu mengenai PHK yang terjadi terhadap 26 karyawan PT. ISS, namun PT. ISS telah mengklarifikasi mengenai keadaan yang sebenarnya yaitu mengenai status 25 pekerja yang sebenarnya di relokasikan ke tempat yang berbeda dan untuk 1 karyawan memang masa kontraknya sudah habis. Dalam kesempatan lainnya PT. ISS juga berkata bahwa perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan. Keyakinan yang dimiliki setiap individu didasari pada persepsi bahwa pertukaran perjanjian yang telah dibuat ketika kedua pihak telah terikat satu sama lain. Supaya semua pihak nyaman dengan keadaan yang akan terjadi pada masa yang akan datang.

Kemudian peristiwa yang terjadi pada tanggal 12 Juni 2012 lalu, dimana ribuan buruh PT. Daelim Indonesia yang berasal dari Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) dan Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) menggelar aksi mogok untuk karena tidak puas hanya dijadikan tenaga *outsourcing* dengan sistem

kerja kontrak (Khamdi, 2012). Dilihat dari kedua kasus yang telah dijabarkan, faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah menurut Schultz dan Schultz (2010) keadilan organisasional sebagai pandangan dari diri karyawan, menurut karyawan seberapa besar perlakuan adil yang telah diterima oleh karyawan dari perusahaan. Saat karyawan bekerja dengan senang hati, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan.

Sebagai perusahaan *outsourcing* memiliki sebuah komitmen untuk memastikan para klien dapat lebih fokus dalam menjalankan aktifitas bisnis utama dan mencapai efisiensi bisnis. Demi mencapai komitmen tersebut perusahaan *outsourcing* akan memberikan pelayanan yang baik terhadap pengguna jasa layanan yang perusahaan *outsourcing* tawarkan. Seperti kasus yang di beritakan oleh beritasatu.com pada tahun 2015 bahwa dalam PT. ISS pernah ada karyawan yang awalnya hanya sebagai *cleaning service* selama hampir 10 bulan dan akhirnya dipromosikan untuk menjadi kepala tim. Karyawan ini terus memberikan performa yang bagus selama menjadi kepala tim sehingga dipromosikan lagi untuk mendapatkan jabatan supervisor, operation manager, hingga senior operation manager. Mengacu pada berita yang disampaikan, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang awalnya *cleaning service* bisa terus mendapatkan promosi untuk naik jabatan selama karyawan dinilai memberikan performa yang baik selama bertugas.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah kontrak psikologis. Menurut George dan Jones (2012) kontrak psikologis merupakan kepercayaan dalam diri karyawan akan perjanjian atau kewajiban yang ada antara karyawan dan perusahaan. Seperti kasus pemecatan 26 karyawan yang diberitakan oleh kicaunews.com ada 1 karyawan yang masa kontraknya telah habis. Menurut artikel finansialku.com kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat secara lisan dan/atau tulisan antara pekerja dan pemberi kerja, baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Dimana dalam kontrak tersebut berisi syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban setiap pihak. Hubungan

kerja pekerja *outsourcing* dengan penyedia jasa kerja dapat dibentuk dengan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun secara tidak langsung kedua pihak telah bersepakat jika kinerja karyawan baik selama masa kontrak, perusahaan akan memperbarui kembali kontrak kerjanya jika tidak maka kontrak tidak akan diperbarui. Saat kedua pihak membuat sebuah kontrak karyawan mengetahui mengenai fakta bahwa sebenarnya seorang karyawan tengah di uji coba dalam pekerjaannya selama masa kontrak. Pada pembuatan kontrak tertulis tersebut secara tidak langsung kedua pihak telah memiliki kontrak psikologis satu sama lain, karena mereka menggabungkan harapan mereka bersama dalam kondisi yang mereka harapkan, misalnya karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan perusahaan memberikan gaji tiap bulannya. Oleh sebab itu, maka para pekerja yang masih dikontrak seharusnya memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan supaya perusahaan dapat mengangkat karyawan tersebut menjadi pekerja tetap atau perusahaan akan memperpanjang masa kontrak dengan karyawan.

Dewasa ini banyak orang yang memandang rendah pekerjaan para karyawan dari perusahaan jasa pembersihan. Mengenai pandangan rendah dari orang maka dapat mempengaruhi karyawan, karena merasa pekerjaannya banyak yang menganggap rendah. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan dianalisis lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya?
2. Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya
2. Untuk menganalisis Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Sebagai bahan masukan untuk wawasan dan pengetahuan dalam menjaga karyawan agar tetap setia bekerja diperusahaan, serta bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam mengangkat masalah yang sama ataupun berbeda beserta pemecahannya.

2. Manfaat Praktis :

Bagi Perusahaan *outsourcing* yang akan dijadikan subjek pada penelitian ini dapat memberikan informasi untuk perusahaan agar dapat meninjau apakah para karyawan yang mereka miliki telah mendapatkan apa yang mereka inginkan agar kinerja para karyawan mereka semakin meningkat. Semakin baik performa yang dihasilkan oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan perusahaan. Supaya perusahaan dapat mengetahui apakah setiap karyawan yang bekerja diperusahaan telah mempunyai rasa memiliki dan merasa telah di perlakukan secara adil terhadap sesama karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan di uraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian/kerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profile responden penelitian. Deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas, uji reabilitas, analisis data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan keterbatasan dan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.