

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era persaingan ekonomi yang semakin modern ini persaingan ekonomi tidaklah semakin mudah sebaliknya, pesaing semakin berat, pesaing baru juga semakin banyak serta banyaknya produk pengganti dimasyarakat yang bisa menjual dengan harga lebih murah. Hal ini semakin memaksakan perusahaan agar memutar otak dengan benar dan efektif serta cepat agar konsumen tidak berpindah hati dan dapat terus berjuang di pasar. Salah satu solusi yang sedang digunakan oleh banyak perusahaan di Indonesia akhir-akhir ini adalah penggunaan karyawan kontrak. Tenaga kerja kontrak adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah dengan masa kerja tertentu yaitu masa kerja yang disepakati antara pekerja dengan pihak perusahaan, juga bisa dikatakan bahwa kontrak adalah merupakan perkataan secara sempit dari suatu perjanjian. Perjanjian itu sendiri adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana 2 orang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini, maka timbullah suatu hubungan antara 2 orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian tersebut menimbulkan perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji - janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis yang telah disepakati.

Faktanya dengan menggunakan karyawan kontrak, perusahaan mampu menghemat pengeluarannya dan dalam hal ini menjadikan perusahaan mampu menjual barang mereka dengan lebih murah atau

perusahaan dapat meningkatkan kualitas produknya dengan cara memberikan keuntungan lebih kepada konsumen, sehingga perusahaan masih dapat bersaing di pasar. Selain menggunakan karyawan kontrak, agar dapat terus berjuang di pasar, perusahaan juga harus membuat inovasi-inovasi baru dengan cara meningkatkan kemampuan dari tenaga kerjanya. Ketika perusahaan sudah memiliki karyawan yang kompeten, tugas perusahaan selanjutnya yaitu bagaimana cara agar karyawan tersebut dapat terus berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut Luthans, 1995 (dalam Soekiman 2007) komitmen organisasional digambarkan sebagai : keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi. Selain itu Mathis dan Jackson, 2000 (dalam Soekiman 2007) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakha diran dan masuk keluar tenaga kerja.

Untuk mengidentifikasi komitmen organisasional, didalamnya terdapat tiga aspek yaitu komitmen afektif, Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan komitmen seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi Rhoades, Eisenberger, dan Armelia, (2001). Komitmen normatif Adalah komitmen yang menunjukkan

perasaan individu akan kewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, menurut Meyer and Allen (1991), Dunham *et al*, 1994 (dalam Mohammed dan Eleswed, 2013). Komitmen ini menunjukkan adanya dimensi moral berdasar pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Dan yang terakhir adalah komitmen berkelanjutan menurut Meyer and Allen (1991), Dunham *et al*, 1994 (dalam Mohammed dan Eleswed, 2013) adalah komitmen berdasarkan pertimbangan untung rugi yang berkaitan dengan keluar atau menetapnya individu tersebut pada organisasi. Individu dengan komitmen ini akan membandingkan keuntungan dan kerugian keuangan dengan cara membandingkan organisasinya saat ini dengan organisasi lain yang memberikan kesempatan untuk bekerja. Bila organisasi yang diikuti lebih menguntungkan pendapatannya, maka individu itu akan bertahan. Proses identifikasi tidak nampak dalam komitmen ini. Komitmen ini dipengaruhi oleh usia, masa jabatan atau kedudukan, kepuasan karir dan niat individu tersebut untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasinya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Usaha membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin suatu hubungan jangka panjang. Individu – individu yang memiliki komitmen terhadap perusahaan memungkinkan untuk tetap bertahan di perusahaan lebih tinggi dibanding individu – individu yang tidak berkomitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam

bentuk sikap dan perilaku. Yang menjadi permasalahan utamanya yaitu bagaimana membuat karyawan kontrak memiliki sikap komitmen terhadap suatu perusahaan, Guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi mempunyai tugas dan peranan untuk bisa mendukung dan memotivasi karyawannya agar terus bisa meningkatkan kualitas perusahaan. seperti yang dikatakan Rhoades dan Eisenberger, (2002) Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan. Merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk bisa memacu kinerja karyawannya, karena percuma jika perusahaan memiliki sistem keuangan yang bagus, mesin atau alat yang canggih ataupun karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi tetapi perusahaan tidak mampu mendukung dengan benar karyawannya dalam bekerja.

Banyak perusahaan swasta yang sudah menggunakan tenaga kerja kontrak tersebut, yang paling banyak yaitu di bidang perbankan. Penelitian ini tentang karyawan kontrak di bank Panin Surabaya. Dengan menggunakan karyawan kontrak, perusahaan memang akan lebih banyak berhemat, tetapi sebenarnya hal ini yang tidak disukai oleh karyawan tersebut, dimana tanggung jawab perusahaan kepada karyawan menjadi semakin berkurang. Fenomenanya mereka tidak memiliki pilihan lain selain mengambil perjanjian kontrak tersebut karena mereka sudah dihipit oleh kebutuhan mereka ataupun kebutuhan keluarga mereka yang harus dipenuhi.

1.2 Subjek Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan kontrak di bank Panin Surabaya. Karena menurut peneliti, karyawan kontrak memiliki keunikan tersendiri yaitu sulitnya karyawan kontrak untuk berkomitmen dengan perusahaan dimana tempat ia bekerja meskipun tempat dimana ia bekerja adalah perusahaan besar dan mampu mempekerjakan banyak karyawan yang berarti perusahaan tersebut memiliki kemampuan untuk menggaji banyak karyawan. Beberapa prestasi bank Panin sendiri yaitu pada 2013 mendapat penghargaan sebagai bank terbesar ke-enam di Indonesia, Bank panin sendiri menduduki peringkat ke 7 sebagai bank terbaik di Indonesia pada tahun 2014. Selain itu bank Panin yang memiliki tujuan perusahaan yaitu “mentransformasikan Bank Panin menjadi salah satu bank terkemuka dalam perbankan konsumen dan bisnis di Indonesia”. Dalam operasionalnya bank Panin menggunakan banyak sekali karyawan kontrak yaitu rata-rata 107 karyawan per kantor cabang di kota besar dengan total seluruh karyawannya sebanyak 5.479, dengan ini bank Panin dinobatkan sebagai bank dengan rata-rata karyawan terbanyak (data november 2011). Bank Panin membentuk kotrak kerja kurang lebih jangka kontrak tersebut selama 2 sampai 3 tahun.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Colakoglu *et al*, (2010) dengan judul *the effect of perceived organisational support on employee' affective outcomes: evidence from the hotel industry*. Peneliti terdahulu memiliki variabel dukungan organisasional, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Penelitian terdahulu dilakukan di Turki dan objek penelitian dilakukan pada beberapa karyawan hotel

bintang lima dan sebanyak 198 karyawan. penelitian kedua dilakukan oleh Darolia *et al*,(2010) dengan judul *perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance*. Penelitian terdahulu memiliki variabel dukungan organisasional, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja. Penelitian terdahulu dilakukan di India dan objek penelitian dilakukan kepada karyawan pria di perusahaan pupuk nasional dan sebanyak 231 orang. Penelitian saat ini dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Karyawan Kontrak Bank Panin Surabaya. Pada penelitian ini objek penelitian karyawan kontrak bank Panin Surabaya sebanyak 100 orang.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan kontrak bank Panin Surabaya?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen normatif karyawan kontrak bank Panin Surabaya?
3. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan kontrak bank Panin Surabaya?

1.4 Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan kontrak bank Panin Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen normatif karyawan kontrak bank Panin Surabaya

3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan kontrak bank Panin Surabaya

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Akademis

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal peranan dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan kontrak bank Panin Surabaya
2. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal peranan dukungan organisasi terhadap komitmen normatif karyawan kontrak bank Panin Surabaya
3. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal peranan dukungan organisasi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan kontrak bank Panin Surabaya

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan tulisan ini diharapkan dapat membantu manajer dalam pengambilan, bilamana perusahaan ingin meningkatkan komitmen karyawannya
2. Tulisan ini juga diharapkan mampu menyadarkan perusahaan bahwa pentingnya dukungan organisasi bagi komitmen karyawan perusahaan

1.6 Sitematika Skripsi

1. Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

2. Bab 2: Tujuan Pustaka

Pada bab ini memuat landasan teori yang didalamnya berisi konsep dukungan organisasional, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3. Bab 3: Metode Penelitian

Pada bab ini memuat desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, dan pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

4. Bab 4: Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil analisis dari penelitian.

5. Bab 5: penutup

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran.