

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu melakukan suatu aktivitas kerja, yang mana aktivitas tersebut terdapat di dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:2) perusahaan atau organisasi ini merupakan satuan sosial yang terorganisasi secara sadar, yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Dunia kerja saat ini memerlukan Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan sebagai bentuk dari ketahanan serta kemampuan seorang individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi salah satunya seperti globalisasi. Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang cepat di dalam dunia bisnis, yang mana pada akhirnya hal tersebut berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Untuk itu muncullah tuntutan terhadap suatu organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan dengan cepat, serta memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Namun dalam proses globalisasi tersebut dapat memunculkan kerugian dan keuntungan bagi suatu organisasi. Hal tersebut seperti apa yang dikatakan oleh pakar perubahan yaitu John P. Kotter (Lasmahadi, 2002), bahwa globalisasi yang terjadi di pasar

dan kompetisi telah menciptakan ancaman yaitu berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Selain itu juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul.

Dalam situasi dan suasana seperti itu, fungsi dari Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, bertindak proaktif serta memberikan nilai tambah kepada perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Menurut Murianto (2008), peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci terhadap kemajuan perusahaan. Jika SDM nya handal dapat diperkirakan bahwa perusahaan tersebut akan berkembang maju, sebaliknya jika SDM nya tidak handal maka dapat dipastikan cepat atau lambat perusahaan tersebut akan terpuruk. Saat ini juga paradigma mengenai konsep *worklife balance* muncul dari sebuah dilema yang dihadapi para pekerja ketika mereka mencoba untuk menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dengan tanggung jawab mereka kepada diri sendiri maupun keluarga. Sedangkan di satu sisi mereka dituntut oleh tempatnya bekerja untuk produktif dan menghasilkan banyak keuntungan. Akibatnya mereka bekerja dengan keras sampai melampaui jam kerja yang biasanya. Tapi seiring dengan perubahan zaman, paradigma tersebut mulai ditinggalkan, walaupun belum sepenuhnya berubah. Kirchoff (Portalhr, 2007)

menyebutkan bahwa perusahaan mulai sadar tentang pentingnya sebuah paradigma *worklife balance*. Ada sekitar 47% dari perusahaan yang ditemuinya yang menganggap situasi ini penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pemasukan. Bahkan 25% di antaranya menganggap penerapan konsep ini akan mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen dalam bekerja.

Komitmen yang solid merupakan hal yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan usaha perusahaan (Rusdianto, 2008). Karyawan yang komit dengan tujuan perusahaan maka mereka akan mendukung sepenuhnya apa yang diupayakan perusahaan untuk mencapainya (Juniarti, 2006). Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ia akan berusaha memberikan segala usaha yang dimiliki dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi dan akan berusaha untuk tidak menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat merugikan perusahaan.

Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Schappe dalam Sopiah (2008) dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan dengan komitmen karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi/perusahaan jika perusahaan tersebut mampu memberikan apa yang dibutuhkannya, dalam pengertian karyawan tersebut mendapatkan suatu kepuasan dari organisasi/perusahaan.

Menurut Kuntjoro (2009) seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Apalagi jika banyak hal yang dapat memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Selain itu dalam studi yang dilakukan oleh Hodge & Anthony mengatakan bahwa kecenderungan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan akan berkurang jika karyawan tersebut memiliki komitmen (Sopiah, 2008). Penelitian dari Baron dan Greenberg dalam Mathieu & Zajac (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Dalam suatu organisasi yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak, masalah mengenai komitmen ini seringkali menjadi pertanyaan pihak organisasi terhadap pegawai kontrak. Padahal jika diperhatikan, komitmen organisasi ini munculnya lebih psikologis dibanding kebutuhan sosial-ekonomi yang bersumber dari gaji atau upah, karena pada awalnya seseorang mencari pekerjaan untuk memperoleh status sebagai pegawai dan mendapatkan imbalan

berupa gaji atau upah. Tetapi setelah bekerja tuntutan tersebut meningkat, seperti apakah suasana kerjanya menyenangkan atau tidak, apakah ia merasa sejahtera atau tidak, merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak dan apa yang didapat, dan sebagainya. Ke semua faktor tersebut akan memberikan andil terhadap munculnya komitmen organisasi (Kuntjoro, 2002). Begitu juga dengan studi kasus yang dilakukan oleh Donny (2007), yang pernah bekerja di luar negeri, fasilitas yang didapat antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap itu berbeda, dan semua itu tergantung dari individunya ingin menjadi pegawai kontrak atau pegawai tetap.

Dalam Kuntjoro (2002) disebutkan bahwa pada umumnya masa enam bulan pertama merupakan periode di mana pegawai baru menyesuaikan diri dengan tugas, dan saat tersebut merupakan saat di mana pegawai terlihat efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun secara disadari atau tidak ketentraman dalam menjalankan tugas menjadi terganggu ketika akhir tahun masa kontrak habis, maka individu tersebut mulai berpikir apakah harus memperpanjang, apakah dapat diperpanjang atau tidak, bahkan jika pada kenyataannya tidak dapat diperpanjang. Dikarenakan oleh kondisi tersebut, maka pada akhir tahun pegawai pada umumnya sudah terlihat gelisah, sehingga efisiensi kerjanya pun menjadi kurang. Hal itu disebabkan perhatian individu tersebut lebih tercurah untuk mencari kerja di tempat lain, sehingga dalam kondisi tersebut maka bagi pegawai kontrak tentu sulit diukur tingkat

komitmennya terhadap organisasi, apalagi jika kita melihat bahwa komitmen tersebut menyangkut aspek loyalitas dan sebagainya. Hasil riset Bunchanan menunjukkan bahwa tidak dimilikinya komitmen dapat berakibat menurunnya efektivitas organisasi (Wangmuba, 2009).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan (tn, 2008) didapatkan bahwa motivasi berprestasinya pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap, dikarenakan pegawai kontrak menginginkan kontraknya diperpanjang dan tetap berada pada perusahaan tersebut, sedangkan pegawai tetap sudah tidak ada lagi ketakutan tidak akan diperpanjang kontrak kerjanya dikarenakan statusnya sudah menjadi pegawai tetap. Hasil penelitian Tinambunan (2004) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja berkorelasi positif. Hal itu menunjukkan bahwa jika individu merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, maka produktivitasnya pun tinggi.

Di dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting (Kuntjoro, 2002). Hal itu ditunjukkan dengan memasukkannya unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Begitu juga dengan yang ada pada PT. Kimia Farma (Persero) Plant Bandung, memasukkan unsur komitmen ke dalam salah satu persyaratan/kontrak kerja yang harus dipenuhi oleh para calon pegawai yang

ingin bekerja. Namun kesadaran akan komitmen ini masih belum dipahami betul oleh para pengusaha atau pegawai secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman mengenai komitmen ini sangat penting untuk terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai perbedaan komitmen kerja pegawai tetap dengan pegawai kontrak (*outsourcing*) PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen kerja pegawai tetap PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung?
2. Bagaimana komitmen kerja pegawai kontrak (*outsourcing*) enam bulan pertama PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung?
3. Bagaimana komitmen kerja pegawai kontrak (*outsourcing*) enam bulan terakhir PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung?
4. Apakah ada perbedaan komitmen antara ketiga klasifikasi pegawai PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui komitmen kerja pegawai tetap PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen kerja pegawai kontrak (*outsourcing*) enam bulan pertama PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung.
3. Untuk mengetahui komitmen kerja pegawai kontrak (*outsourcing*) enam bulan terakhir PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan komitmen antara ketiga klasifikasi pegawai PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah

1. Memperoleh gambaran empiris mengenai komitmen kerja pegawai, baik itu pegawai tetap maupun pegawai kontrak (*outsourcing*).
2. Mengetahui apakah ada perbedaan antara pegawai tetap maupun pegawai kontrak (*outsourcing*).

Secara praktis, manfaat penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan, memberikan manfaat bagi para atasan dalam menyikapi komitmen kerja yang dimiliki pegawai tersebut, dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai tersebut.

2. Bagi jurusan Psikologi, dapat memberikan kontribusi untuk kajian Psikologi Industri dan Organisasi tepatnya yaitu mengenai komitmen kerja.

E. Asumsi

Peneliti mengasumsikan bahwa pegawai akan memiliki komitmen yang tinggi jika semua kebutuhannya telah terpenuhi dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung dari organisasi/perusahaan tempat pegawai itu bekerja.

Peneliti mengasumsikan bahwa pegawai tetap memiliki komitmen yang tinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak dikarenakan fasilitas yang diterima lebih tinggi dan dikarenakan statusnya sudah menjadi pegawai tetap.

F. Hipotesis

H_0 : Tidak ada perbedaan komitmen kerja antara ketiga klasifikasi pegawai PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

dan

H_a : Ada perbedaan komitmen kerja antara ketiga klasifikasi pegawai PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2 \text{ atau } \mu_1 \neq \mu_3 \text{ atau } \mu_2 \neq \mu_3$$

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan maka α yang digunakan adalah sebesar 0,05.

G. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2008:82). Sampel probabilitas ini diambil dengan cara *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *ex post facto* (Ary, et.al, 2006:356), yaitu studi perbandingan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi untuk melihat perbedaan status pegawai tetap dengan pegawai kontrak, dan metode angket atau kuesioner untuk mengukur komitmen kerja. Instrumen yang akan diberikan yaitu berupa angket/kuesioner, dengan teknik analisis datanya menggunakan *Kruskal-Wallis One-Way Anova* (Sugiyono, 2001) yang mana analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis komparatif k sampel independen dengan datanya berupa data ordinal.

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi dilaksanakannya penelitian ini adalah PT Kimia Farma (Persero) Plant Bandung Jl. Padjajaran No. 29-31 Bandung dengan sampel penelitiannya yaitu pegawai tetap PT Kimia Farma dan pegawai kontrak (*outsourcing*) yang

bekerja di PT Kimia Farma. Untuk penentuan jumlah sampelnya yaitu diambil dari populasi dengan taraf kesalahan 10% (Sugiyono, 2008:82).