

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

CV Andi Offset merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1980 di Yogyakarta sebagai perusahaan perorangan dan hanya bergerak dibidang percetakan. CV Andi Offset terus berkembang dan berubah menjadi perusahaan berbentuk Persekutuan Komanditer (CV) yang bergerak di bidang percetakan dan mulai menerbitkan berbagai *genre* buku mulai dari buku keagamaan Kristen hingga buku ilmiah. CV Andi Offset didirikan dengan tujuan untuk mempermulikan Tuhan serta mencerdaskan dan mendidik masyarakat dengan menjadi perusahaan yang selalu berinovasi, kreatif, dan unggul dalam berbagai media.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, pengembangan usaha, hingga upaya mempertahankan perusahaan supaya tetap bertahan ditengah berbagai tantangan, persaingan, dunia bisnis dan ekonomi yang dinamis dan tidak menentu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan menjaga hubungan yang stabil dan efektif dengan karyawan (Rousseau, 2011). Banyak perusahaan yang masih menghiraukan adanya *exchange agreement* antara karyawan dan perusahaan padahal hubungan tersebut merupakan hubungan penting yang perlu menjadi perhatian dan pertimbangan perusahaan. Konsep kontrak psikologis menunjukkan proses yang mendasari ekspektasi dalam hubungan karyawan dan perusahaan.

Kontrak psikologis dapat diartikan sebagai keyakinan individu yang dimiliki karyawan mengenai kewajiban timbal balik yang ada di antara karyawan dan perusahaan. Kontrak psikologis terbentuk dari persepsi individu mengenai apa yang dijanjikan perusahaan kepada karyawan seperti gaji yang kompetitif atau jenjang karir dan apa yang diharapkan akan diberikan oleh karyawan sebagai timbal balik kepada perusahaan, misalnya kesetiaan atau kinerja (Morrison & Robinson, 1997).

Sebagai contoh, karyawan memiliki harapan mengenai gaji, promosi, pelatihan, dan dukungan dari perusahaan. Sebagai gantinya, perusahaan mengharapkan karyawan untuk setia terhadap perusahaan, bersedia bekerja lembur, melindungi informasi perusahaan, dan memberi pemberitahuan sebelum berhenti bekerja di perusahaan. Kontrak psikologis bersifat dinamis karena berdasarkan pada perubahan hubungan antar manusia dan terus menuntut perubahan (Smithson & Lewis, 2004). Kontrak psikologis dapat mempengaruhi perilaku kerja yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja, *organisational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasional, dan mencegah *turnover* yang akhirnya akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. (Turnley *et al*, 2003).

Kontrak psikologis memiliki dua komponen yaitu transaksional dan relasional (Rousseau 1995). Komponen transaksional mengarah pada transaksi ekonomi. Esensi dari hubungan transaksional ini adalah keseimbangan antara kerja dan upah. Sementara kontrak psikologis relasional berdasarkan kepada sosio emosional dan pertukaran non-moneter yang bersifat subjektif tergantung pada kepercayaan dan

sudut pandang setiap karyawan (Rousseau, 1995). Hubungan relasional dibangun atas dasar kepercayaan, keterikatan emosional, dan *long term employment* yang mengharuskan usaha ekstra dari perusahaan untuk menunjukkan bahwa perusahaan sungguh-sungguh peduli terhadap karyawan. Kontrak psikologis relasional sangat penting di dunia bisnis dan kondisi pasar yang terus berubah dan bagi perusahaan yang ingin terus relevan dari waktu ke waktu.

Karyawan tidak diklasifikasikan semata-mata hanya dalam satu kategori tetapi pengklasifikasian ini bekerja secara berkelanjutan. Meskipun pasti ada karyawan yang memiliki kedua komponen kontrak psikologis, kebanyakan akan condong pada salah satu jenis kontrak psikologis. Dengan menyadari dan memahami perbedaan ini, perusahaan akan lebih memahami situasi karyawan dan dapat menawarkan isi kontrak psikologis yang paling sesuai. Dapat dikatakan bahwa kedua komponen kontrak psikologis adalah hal yang sama pentingnya. Menurut Sarantinos (2007) perusahaan harus mematangkan hubungan berbasis ekonomi dengan karyawan sebelum memulai dan berusaha mendorong hubungan relasional dengan karyawan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kontrak psikologis terbukti mempengaruhi berbagai perilaku kerja karyawan (Lambert *et al*, 2003). Salah satu perilaku yang berkaitan erat dengan kontrak psikologis adalah komitmen organisasional, yang memiliki implikasi praktikal dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai alat untuk memfasilitasi kinerja positif perusahaan (Shuck & Reio, 2011). Pelanggaran atau tidak terpenuhinya kontrak psikologis dari aspek

transaksional seperti gaji, tunjangan, dan promosi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang kemudian menurunkan komitmen karyawan. Selanjutnya, dari sisi relasional dapat menyebabkan penurunan tingkat komitmen karyawan kepada perusahaan (Anderson & Schalk, 1998).

Menurut Griffin (2007) komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasional. Komitmen organisasional menjadi kekuatan pengikat karyawan dan perusahaan (Meyer dan Herscovitch, 2001) yang tercermin dari pengakuan atau penerimaan karyawan terhadap tujuan perusahaan dan keinginan untuk terus bekerja di perusahaan (Mowday *et al*, 1982).

Rendahnya komitmen organisasional banyak diasosiasikan dengan tingginya *absenteeism* (ketidakhadiran), keterlambatan, dan *turnover* yang kemudian akan merugikan perusahaan dengan munculnya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru serta rendahnya produktivitas (Farrell dan Stamm, 1988). Terlebih, karyawan yang tidak berkomitmen ataupun memiliki komitmen organisasional yang rendah akan menggambarkan perusahaan secara negatif kepada orang lain, dan menghambat kemampuan organisasional untuk merekrut karyawan berkualitas tinggi (Mowday *et al*, 1982). Oleh sebab itu, komitmen organisasional merupakan satu hal penting yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Keberlangsungan dan sukses yang dimiliki CV Andi Offset hingga saat ini dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang dimiliki karyawannya sehingga mendorong berbagai perilaku kerja positif yang menguntungkan perusahaan dan perilaku negatif seperti *turnover intention* akibat rendahnya komitmen organisasional dapat dihindari dan akhirnya menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional mempengaruhi komitmen organisasional karyawan CV Andi offset Yogyakarta.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan penelitian akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen organisasional karyawan CV Andi Offset Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh kontrak psikologis relasional terhadap komitmen organisasional CV Andi Offset Yogyakarta?

### **1.3.Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusun batasan penelitian. Batasan penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut ini:

### 1. Kontrak psikologis transaksional

Kontrak psikologis transaksional merupakan satu dari dua komponen kontrak psikologis. Kontrak psikologis transaksional yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada persepsi, keyakinan, atau harapan individual karyawan mengenai tanggung jawab perusahaan kepada karyawan dalam bentuk timbal-balik berbentuk moneter (uang) dan memiliki sifat hubungan yang berjangka pendek diluar kontrak kerja formal. Karyawan lebih menginginkan kompensasi dan benefit personal daripada menjadi warga organisasional yang baik (Millward & Hopkins, 1998).

### 2. Kontrak psikologis relasional

Kontrak psikologis transaksional merupakan komponen kedua dari kontrak psikologis. Kontrak psikologis relasional yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada persepsi, keyakinan, atau harapan individual karyawan mengenai tanggung jawab perusahaan kepada karyawan diluar kontrak kerja formal yang berbasis faktor sosial emosional seperti kesetiaan dan dukungan dibanding mengharap kompensasi berbentuk moneter (Millward & Hopkins 1998).

### 3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasionalnya (Griffin, 2007). Komitmen organisasional adalah persepsi

psikologis mengenai hubungan antara karyawan dengan dengan perusahaan dan merefleksikan status psikologis karyawan yaitu kesetiaan, keterlibatan, dan kemauan karyawan dalam organisasional (Meyer & Allen, 1991).

#### **1.4.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen organisasional karyawan CV Andi Offset Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh kontrak psikologis relasional terhadap komitmen organisasional karyawan CV Andi Offset Yogyakarta.

#### **1.5.Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

##### **1. Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan menjadi bahan evaluasi hubungan psikologis perusahaan dengan karyawan guna menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan dan mendorong berbagai perilaku kerja positif yang berdampak positif bagi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan

## 2. Peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah dan memperkaya pengetahuan mengenai kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, dan selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan menjadi sebuah penelitian yang lebih baik.

### **1.6.Sistematika Penulisan**

Sistematika dari pembahasan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Pembahasan akan dibagi 5 bab sebagai berikut:

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi konsep dan teori berikut studi terkait/penelitian terdahulu yang mendukung topik penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.



**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil analisis data, dan pembahasan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian yang terkait dengan temuan penelitian terdahulu.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis data, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.