

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar bisa bertahan dan terus berkembang. Terlebih untuk perusahaan manufaktur yang sudah mulai melakukan perubahan, salah satunya adalah dengan mempekerjakan karyawan kontrak. Cara organisasi menghadapi kebutuhan akan fleksibilitas ini bergantung pada karyawan dan keterampilan outsourcing. Pengusaha beralih ke pekerja luar untuk mencapai fleksibilitas untuk menanggapi perubahan permintaan kerja, untuk menagani proyek jangka panjang atau pendek tanpa komitmen dan biaya yang terkait dengan pekerja yang dipekerjakan secara langsung, dan untuk mengurangi tenaga kerja tetap.

Karyawan kontigen berbeda dari pekerja kontrak yang berarti bahwa mereka disewa oleh agen tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan di perusahaan pengguna (De Cuyper, De Witte, Isaksson, Rigotti, & Schalk, 2008). Rata-rata masa yang membedakan pekerja kontrak dan kontigen adalah masa kerja. Agensi akan merekrut lalu memilih pekerja, dan memberi mereka gaji serta layanan sumber daya manusia yang dapat mencakup prosedur yaitu; birokrasi, pelatihan, peluang pengembangan karier, serta penilaian kinerja dan manajemen. Dengan demikian,

pekerja kontrak membentuk persepsi tentang apa yang mereka terima dalam hubungan mereka dengan agen mereka.

Agen mencoba memenuhi kewajiban terhadap karyawan, untuk menghasilkan rencana yang tidak hanya bertujuan mempertahankan karyawan saja tetapi juga melibatkan mereka dengan cara mengarahkan pada sikap dan perilaku yang positif dan produktif ( Lee, 2001 ). Secara bersamaan para pekerja kontigen akan membentuk persepsi mereka tentang cara mereka diperlakukan oleh organisasi. ( Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003). Sebuah organisasi harus mengatur sedemikian rupa untuk mengatur kontrak psikologis, baik dari kewajiban pemenuhan agent, kewajiban pemenuhan klient, maupun ketidakamanan kerja serta kemampuan kerja.

Dengan adanya kontrak pemenuhan kewajiban agen dan pemenuhan kewajiban klient menjadi salah satu kerangka teoritis yang paling relevan untuk menjelaskan hubungan kerja. Namun, hubungan kontrak psikologis mereka belum mencapai hubungan potensial antara kontrak psikologis pekerja kontrak dengan agen dan psikologis kontrak mereka dengan organisasi klien. Studi yang dilakukan oleh Druker & Stanworth (2004), Claes (2005), dan Coley-Saphiro & Morrow (2006) telah mempertimbangkan bahwa ada hubungan positif yang dibangun oleh pemenuhan kewajiban klient dengan pemenuhan kewajiban agen. Pemenuhan kewajiban agen mencoba memenuhi kewajiban terhadap klient yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dan untuk melibatkan karyawan dengan cara mengarahkan pada sikap dan hasil perilaku karyawan.

Peranan dalam sebuah manufaktur sangat mempengaruhi kegiatan perekonomian suatu negara. Artinya, kemajuan manufaktur di suatu negara dapat dijadikan ukuran kemajuan negara yang bersangkutan. Salah satu negara Indonesia, banyak sekali manufaktur yang bermunculan baik dari milik pemerintah ataupun swasta. Banyaknya perkembangan manufaktur di Indonesia maka akan semakin banyak pertumbuhan dan pentingnya sebuah karyawan kontigen.

Penerapan sistem kontigen kerja ini juga dilakukan oleh PT.Gaya Indah Kharisma. PT Gaya Indah Kharisma merupakan perusahaan manufaktur industry tekstil (Apparel dan Fashion ). Dalam sebuah perusahaan manufaktur terlebih dengan industri textile yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang banyak. Instansi tersebut memberlakukan kontrak kerja terhadap pekerja yang terikat pada 5 bagian yang di antaranya adalah produksi penjaitan, loading barang, packaging, cleaning service, dan security. Dengan banyaknya karyawan kontigen, perusahaan harus fokus pada hubungan pemenuhan kewajiban agen, pemenuhan kewajiban klien serta memberikan jaminan rasa aman serta kontrak psikologis yang tepat kepada setiap individu yang terikat dalam sebuah perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, tidak dapat dipungkiri bahwa adanya pengaruh kewajiban instansi dengan kinerja karyawan kontrak serta, ketidakamanan kerja dan kemampuan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah persepsi terhadap pemenuhan kewajiban klien berpengaruh positif pada persepsi terhadap pemenuhan kewajiban agen?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negative pada persepsi pemenuhan kewajiban agensi ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif pada persepsi pemenuhan kewajiban klien ?

### 1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dilakukan agar penelitian lebih fokus terhadap masalah dan tidak meluas dari pokok permasalahan supaya pembahasan yang akan dilakukan tidak terlampaui jauh dan melebar dengan tujuan agar pembahasan yang kita bahas hanya pada satu penelitian saja. Maka Batasan-batasan tersebut adalah ;

#### 1. Pemenuhan kewajiban Agent

Menurut penelitian Coyle-Saphiro & Kessler (2002). Pentingnya pemenuhan kontrak psikologis yang melibatkan pekerjaan kontrak, dimana seseorang harus memeriksa kontrak psikologis yang di buat dengan agen yang mempekerjakan pekerja kontrak dan kontrak psikologis yang di buat dengan organisasi client tempat pekerja kontrak bekerja sehari-hari.

#### 2. Pemenuhan kewajiban klient

Menurut ( Coyle-Saphiro & Morrow, 2006) kontrak psikologis yang dibuat oleh karyawan dengan agensi dan dengan organisasi menunjukkan bahwa sikap agensi berhubungan positif terhadap Client. Pekerja kontrak mungkin menganggap bahwa, sebagai pemberi kerja kontrak itu sebenarnya adalah agen yang memiliki kewajiban dengan memastikan bahwa pekerja kontrak dikelola dengan baik oleh organisasi klien tempat pekerja kontrak bekerja.

#### 3. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang, Menurut Svergke et al (2004:41) Sementara (Burchell

dan Wilkinson dkk., 2005) mengartikan bahwa penurunan tingkat kesejahteraan psikologis berasal dari ketidakamanan kerja yang dapat menyebabkan stres dilingkungan tempat seseorang bekerja.

#### 4. Kemampuan Kerja

Menurut Forrier dan Sels (2003) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan alternative untuk keamanan kerja bagi pekerja kontrak, menyiratkan bahwa jika kemampuan kerja yang rendah maka ketidakamanan kerja menjadi suatu masalah bagi pekerja kontrak . Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di jabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu ;

1. Mengetahui dan menganalisis apakah persepsi terhadap pemenuhan kewajiban klien berpengaruh positif pada persepsi terhadap pemenuhan kewajiban agen.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negative pada persepsi pemenuhan kewajiban agensi .
3. Mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh pda persepsi pemenuhan kewajiban klien .

## 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dijabarkan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat sebagai berikut ;

### 1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan selain itu penelitian ini dapat dijadikan gambaran perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelolah perusahaan yang akan datang lebih efektif dan efisien .

### 2. Manfaat bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penulis lain untuk dijadikan gagasan ataupun idea yang dapat mendukung studi atau penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika dari penulisan ini:

### Bab I: Pendahuluan

Berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab II: Tinjauan Pustaka

Berisi teori dan konsep yang mendukung dalam menganalisis permasalahan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini juga

membahas mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

### Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab ini akan membahas mengenai lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, teknik pengukuran variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

### Bab IV: Analisis Data

Berisi tentang hasil pengolahan data, analisis statistik deskriptif, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji hipotesis, serta pembahasan dan diskusi dari penelitian yang telah dilakukan.

### Bab V: Penutup

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran.