

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas tentang teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam menganalisis variable. Karyawan merupakan salah satu tanggung jawab atau tugas MSDM yang akan mengikat dengan aktivitas pemeliharaan karyawan serta salah satu tanggung jawab karyawan dalam MSDM memberikan timbal balik. Oleh karena itu bagian pertama dari bab ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia serta keterkaitan yang ada didalamnya. Kemudian pembahasan akan difokuskan pada aktivitas pemeliharaan MSDM yang berkaitan dengan teori kontrak psikologi. Dalam kontrak psikologis membahas faktor yang mempengaruhi timbalbalik, dikaitkan dengan pemenuhan kewajiban agen serta pemenuhan kewajiban client yang memiliki keterikatan dan timbal balik yang terikat. Setelah itu bab ini akan membahas tentang ketidakamanan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Bab ini akan diakhiri dengan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian untuk mempermudah bagaimana arah dalam penelitian ini

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Faktor manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia berperan penting karena memberikan dampak signifikan untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor lainnya. Tugas yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Menurut Samsudin (2006:22) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas -aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:1) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi

segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”

2.2 Kontrak Psikologi

2.2.1 Pengertian Kontrak Psikologis

Menurut Robinson dan Rousseau (2000) menyatakan bahwa kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan dan ketaatan pada peraturan dalam sebuah perusahaan. Selain itu kontrak mengikat karyawan dan perusahaan dalam suatu persatuan kerja, menatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kotler (Conway dan Briner, 2005) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merubakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seseorang individu dan organisasinya yang menspesifikasikan pada apa yang masing-masing individu harapkan satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja.

2.3 Pemenuhan Kewajiban Agensi

2.3.1. Pengertian Teori Agensi

Teori yang menjelaskan hubungan yang terjadi antara pihak manajemen perusahaan selaku agen dengan pemilik perusahaan selaku pihak principal. Teori agensi menyatakan bahwa apabila terdapat pemisahan antara pemilik sebagai principal dan manajer sebagai agen yang menjalankan perusahaan maka akan

muncul permasalahan. Pemilik perusahaan yaitu principal selalu ingin mengetahui semua informasi yang mengenai aktivitas perusahaan, termasuk dalam hal pengoprasian dana, aktivitas perusahaan dan aktivitas dalam pengelolaan sumber daya dalam sebuah perusahaan. Melalui laporan pertanggung jawaban yang di buat manajemen selaku agen, principal mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan sekaligus sebagai alat penilaian atas kinerja yang dilakukan agen dalam periode tertentu. Dengan demikian seorang agen wajib untuk mempertanggung jawabkan mandat yang diberikan oleh principal.

Selain hubungan agensi dengan principal, agensi juga memiliki hubungan dengan client yang merupakan pihak ketiga dalam satu organisasi. Dengan adanya hubungan tersebut akan menimbulkan presepsi tersendiri bagi karyawan. Presepsi itu akan membentuk tentang apa yang karyawan terima dalam hubungan karyawan dengan agen. Agensi mencoba untuk memenuhi kewajiban terhadap karyawan , menghasilkan adanya retensi yang tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan karyawan tetapi juga untuk melibatkan karyawan dengan cara mengarahkan pada sikap dan perilaku yang positif dan produktif (Lee, 2001). Dengan adanya pemenuhan agensi berkaitan dengan pembangunan hubungan dalam hal sikap dan hasil perilaku karyawan (Coyle-shapiro,2002; Moorman dan Harland, 2002; Chambel dan Castanheira; 2006)

Akan tetapi dengan berkembangnya perusahaan yang semakin besar mengakibatkan sering terjadinya konflik, karena masing-masing pihak akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya. Salah satu konflik keagenan dimana akan timbul kepentingan dan tujuan yang berbeda beda dapat menyulitkan

dan menghambat perusahaan dalam mencapai kinerja yang positif guna menghasilkan nilai untuk perusahaan itu sendiri.

2.4 Pemenuhan Kewajiban Klient

2.1.4 Pengertian Teori Klient

Klient memiliki hubungan dengan pekerja kontrak pada suatu perusahaan. Dimana klient diartikan pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Klient sendiri merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Dengan adanya hubungan maka ada perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Kontrak psikologis ganda dimana adanya tiga prespektif (karyawan, agen, dan klien). Memiliki tiga prespektif yang berbeda dan memiliki kewajiban yang berbeda. Anggapan ini menganggap bahwa sebagai pemberi kerja yang sebenarnya yaitu agen dan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa klient dikelola dengan baik oleh organisasi klient tempat bekerja, artinya memastikan bahwa klien memenuhi kewajibannya sendiri. Jika pekerja kontrak merasa bahwa organisasi klient memenuhi kewajibannya maka karyawan akan menganggap bahwa agen

telah melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi kewajiban mereka dengan menempatkan pada klient yang bagus.

2.5 Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja mulai diperkenalkan ketika sebuah perusahaan mulai mempekerjakan tenaga kerja kontrak. Sistem mempekerjakan tenaga kerja kontrak sangat familiar pada saat ini dikarenakan bukan hanya pada suatu perusahaan tetapi Lembaga-lembaga (pendidikan dan kesehatan) sudah mulai mengikuti sistem tenaga kontrak tersebut. Dengan maraknya sebuah lembaga dan perusahaan memakai tenaga kerja kontrak akan berdampak pada ketidakamanan dalam bekerja bagi suatu karyawan. Ketidakamanan dalam bekerja karyawan sangat penting diperhatikan, karena reaksi-reaksi yang timbul akan mengganggu efektivitas sebuah perusahaan.

Menurut Sverke, Hellgren dan Katharina (2006), menyatakan bahwa Ketidakamanan kerja mengacu pada reaksi negatif karyawan terhadap perubahan mengenai pekerjaan mereka, ketidakamanan kerja merupakan harapan seseorang terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka dalam situasi pekerjaan, kekhawatiran masa depan pekerjaan, persepsi ancaman pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014), ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Selain itu menurut Mizar Yuniar (2008) mengartikan bahwa kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Berdasarkan dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan ketidakamanan bekerja merupakan pandangan individu terhadap situasi yang dialami oleh individu tersebut didalam sebuah organisasi yang menimbulkan ketidakamanan di dalam pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

2.5.1 Komponen ketidakamanan bekerja

Ada beberapa pengukuran komponen yang dapat membuat karyawan merasakan ketidakamanan terhadap situasi yang dialami;

1. Ancaman dari beragam aspek pekerjaan

Dalam hal aspek pekerjaan meliputi kesempatan mendapatkan promosi, kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, mendapatkan kenaikan gaji ataupun pengawasan. Semakin banyak aspek yang akan dianggap terancam oleh seorang individu, maka semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

2. Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang terancam.

Apabila aspek pekerjaan yang dianggap sangat penting, maka akan semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

3. Ancaman dari seluruh pekerjaan.

Adanya beragam peristiwa yang mempengaruhi secara negative terhadap keseluruhan pekerjaan (dipecat,diberhentikan sementara waktu

4. Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Mengukur seberapa penting peristiwa-peristiwa yang berpengaruh secara negative terhadap pekerjaan. Semakin penting peristiwa tersebut semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

5. Ketidakberdayaan

Ketidakmampuan seorang individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk bertahan, maka semakin besar ketidakamanan yang dirasakan.

2.5.2 Faktor-Faktor ketidakamanan bekerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu untuk merasa tidak aman dalam bekerja yaitu ;

1. Kondisi sebuah organisasi dan lingkungan

Perubahan organisasi, komunikasi organisasi, atau fitur-fitur pada pekerjaan.

2. Karakteristik individu dan posisi pekerjaan. (gender, usia, status social ekonomi, ataupun status kontrak)

2.5.3 Dampak ketidakamanan bekerja

Dampak-dampak berpotensi bermunculan karena ketidakamanan dalam bekerja;

1. Stres

Menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan dan kecemasan. Jika rasa tersebut dibiarkan lama maka karyawan akan menjadi stress akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja

Ketidakamanan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan merasa dirinya tidak aman terkait dengan keberlangsungan pekerjaan mereka, dan cenderung merasa tidak puas dibandingkan dengan mereka merasakan kepastian atas masa depan pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan rasa percaya terhadap perusahaan.

Dengan adanya rasa ketidakamanan maka hubungan komitmen dan rasa percaya terhadap perusahaan sangat berpengaruh negative. Disebabkan karna karyawan merasa akan kehilangan pekerjaan mereka dan ikatan saling memiliki terhadap perusahaan akan menghilang.

4. Motivasi kerja.

Ketidakamanan yang rendah pasti tidak memiliki motivasi (rendah). Penurunan motivasi akan membuat peningkatan stress dan kemarahan terhadap karyawan.

2.6 Kemampuan kerja

Kemampuan kerja menunjukkan bagaimana seseorang memiliki kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Robbins 2008; 57).Kemampuan merupakan factor yang menentukan keberhasilan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Winardi (2007;319) salah satu yang harus terus dilakukan oleh organisasi yaitu terus menupuk “inisiatif”. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan sangat berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan saat ini dituntut untuk memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu, karna tidak semua orang dapat memiliki keahlian yang sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan rendah pula kemampuan karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecerdasan yang dimilikinya dengan di dukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Tidak hanya kecerdasan dan pengetahuan dapat membuat seseorang cukup untuk melakukan pekerjaannya tetapi harus juga di dukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.6.1 Cara meningkatkan kemampuan kerja

Kemampuan dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan bahwa seseorang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh dengan pendidikan serta pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan yang lebih untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien. Ada 3 komponen untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan ;

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta kesehatan. Ketika seseorang memiliki pertumbuhan psikis dan fisik yang kuat maka akan memiliki potensi dan peluang besar untuk dapat ditumbuh kembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya untuk terus memupuk mental serta ketahanan dan keuletan setiap individu untuk dapat mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga akan mencapai hasil.
3. Upaya untuk mempertahankan individu yang sudah memiliki kemampuan kerja yang baik agar organisasi dapat memperkerjakan kemampuannya untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Dengan adanya peningkatan kemampuan kerja semua karyawan diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam

dirinya sehingga memperoleh kinerja yang positif untuk mendukung tujuan organisasi.

2.6.2 Macam-macam Kemampuan kerja.

1. Kemampuan Intelektual

Menurut (Robbins, 2008;67) individu yang cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga memungkinkan untuk mendapatkan posisi dalam suatu kelompok. Kemampuan yang ada pada diri individu yang mencakup pada penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

2. Kemampuan Fisik

Menurut (Robbins, 2008; 61) kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan stamina, cekatan, fisik dan pekerjaan yang membutuhkan fisik seorang individu. Kemampuan fisik mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.6.3. Indikator dari kemampuan kerja

Seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat terlihat dari beberapa indikator sbb;

1. Kesanggupan Kerja

Bagaimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Individu memiliki pengetahuan serta penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan setiap persoalan yang menyangkut kegiatan pekerjaannya agar mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Waktu seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan.

Dengan adanya indikator yang telah di jelaskan diatas, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

2.7. Pengembangan Hipotesis

Karyawan membentuk persepsi tentang apa yang mereka terima dalam hubungan dengan agensi mereka serta secara bersamaan karyawan dapat membentuk persepsi tentang bagaimana cara mereka diperlakukan oleh klien mereka (Coyle-Shapiro,2002; Moorman dan Harland, 2002; Chambel dan Castanheira 2006). Oleh karena itu karyawan yang secara resmi bekerja untuk sebuah agensi dan ditugaskan oleh klien harus dapat mengenali dan membedakan kontrak psikologi dengan dua target yang berbeda.

Menurut (Druker dan Stanworth,2004; Claes,2005) menunjukkan bahwa kontrak psikologis yang dibuat oleh agensi lebih kuat daripada kontrak psikologis yang di buat oleh klien. Anggapan ini dapat didukung oleh gagasan bahwa pekerja kontrak mungkin menganggap bahwa agen sebagai pemberi kerja yang sebenarnya dan agen harus memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa karyawan dikelola dengan baik oleh klien dimana tempat lingkungan mereka bekerja. Jika karyawan merasa bahwa organisasi klien memenuhi kewajibannya, maka karyawan akan beranggapan bahwa agen melakukan pekerjaan dengan baik dengan memenuhi kewajiban agen menempatkan karyawan pada klien yang bagus.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

H1 : Persepsi terhadap pemenuhan kewajiban klien berpengaruh positif pada Persepsi terhadap pemenuhan kewajiban agen.

Menurut Smithson dan Lewis (2002), ketidakamanan kerja yang dirasakan mungkin tercermin dalam kontrak psikologis. Ketidakamanan kerja dipahami sebagai kelangsungan keberadaan pekerjaan di masa depan, yang berarti bahwa karyawan yang terlibat tidak tahu apakah karyawan akan mempertahankan pekerjaannya atau akan menghadapi pemutusan hubungan kerja langsung. Ketidakamanan kerja ditemukan terkait dengan berkurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kesejahteraan yang buruk dan perilaku yang tidak diinginkan (De Cuyper, Notelaers dan De Witte, 2009)

Kontrak psikologis mencerminkan kontrak sosial implisit, yang berarti bahwa kerja keras, keamanan, dan timbal balik/saling terikat satu sama lain. Jika sebuah organisasi gagal untuk memberikan keamanan yang diharapkan oleh seorang karyawan, itu termasuk dalam pelanggaran kontrak.

Sampai saat ini penelitian tentang ketidakamanan belum pernah mencoba mengaitkan dengan kontrak psikologis yang terjalin antara pekerja kontrak dengan agensinya. Agen adalah majikan sebenarnya, orang mungkin mengira bahwa hubungan yang terjalin dengannya akan menjadi hubungan yang paling penting bagi karyawan. (De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, dan Schalk, 2008). Dengan hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pekerja kontrak mengharapkan majikan mereka untuk menjamin keamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan gangguan kualitas pada hubungan kerja bagi pekerja kontrak. Dengan demikian, ketidakamanan kerja akan berhubungan negative dengan pemenuhan kewajiban agensi yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis disimpulkan bahwa :

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negative pada persepsi pemenuhan kewajiban agensi.

Setelah mendekati ketidakamanan kerja sebagai aspek yang melekat pada pekerjaan karyawan, muncul gagasan tentang ketenagakerjaan yang melibatkan tiga komponen yaitu; pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan, kemauan untuk berkembang, dan pengetahuan dalam penguasaan bekerja. Kemampuan kerja merupakan perubahan mendasar yang mempengaruhi hubungan kerja. Seorang individu yang menjalankan kontrak psikologis mengharapkan bahwa mereka memiliki harapan dan merasa bahwa tidak akan di khianati (Brunch, 2001) Kemampuan kerja merupakan bagian dari kontrak psikologis antara majikan dan karyawan, dimana keduanya bertanggung jawab untuk menjaga situasi kerja. Disatu sisi perlu juga memprioritaskan dan menetapkan tujuan, mengelola perubahan, memberikan yang terbaik, memperluas jaringan, dan bekerja dengan baik dalam tim.

Kemampuan kerja memberikan warna baru dalam kontrak psikologis dimana pemberi kerja memberikan peluang pengembangan keterampilan bagi karyawan kerja, bukan hanya sesuatu yang harus di perjuangkan melainkan adanya persepsi pekerja kontrak terhadap manfaat dan peluang pengembangan yang akan mereka terima dari organisasi klien. Kemampuan kerja pada pekerja kontrak memiliki beragam pengalaman belajar saat karyawan berada di organisasi klien. Organisasi klien adalah tempat dimana karyawan memperluas jangkauan peluang

pengembangan karir karyawan. Dengan demikian klien memberikan kesempatan pengembangan yang baik bagi karyawan dan mungkin akan beranggapan bahwa telah memenuhi kewajibannya.

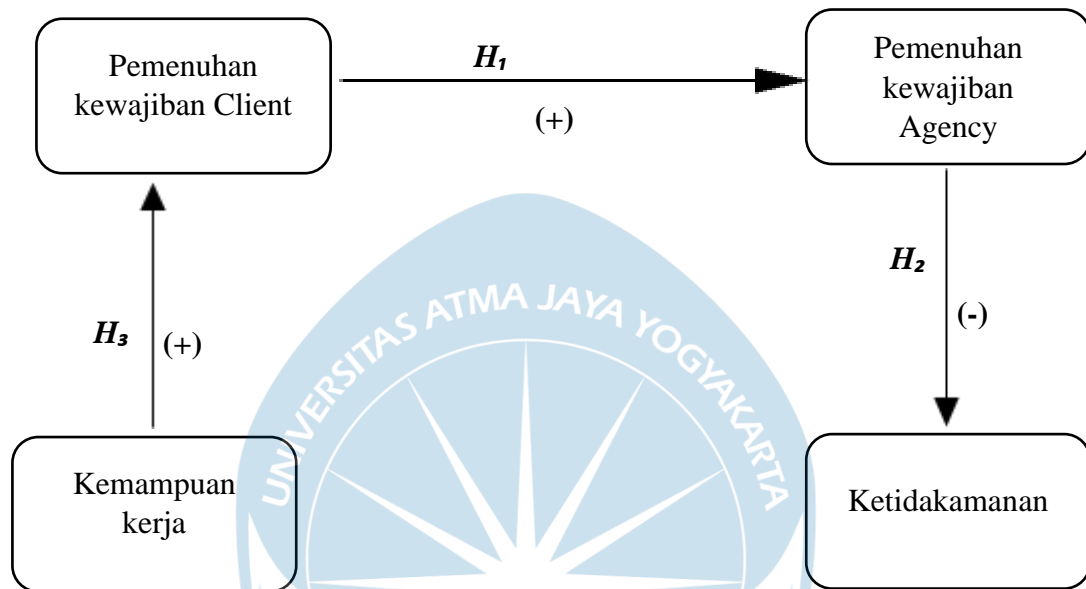
Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis disimpulkan bahwa:

H3 : Kemampuan kerja berpengaruh positif pada persepsi pemenuhan kewajiban klien.



2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan bentuk isi dari penelitian ini. Berikut kerangka pemikiran tersebut ;



Gambar 2.1. Model Penelitian