

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Outsourcing mendominasi jumlah pekerja di Indonesia. Berdasarkan data yang dilansir oleh Lembaga Buruh Indonesia (ILO), pada tahun 2010 jumlah buruh kontrak di Indonesia sebesar 65% (Indonesiamedia.com). dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* merupakan bagian penting dalam ekonomi dunia dan strategis bisnis dari banyak perusahaan di banyak Negara.

Peningkatan suatu kualitas pelayanan merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). *Outsourcing* di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (Kepmen 101/2004). Undang-undang Ketenagakerjaan ini menyebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Perusahaan sebagai organisasi yang mendirikan dengan tujuan tertentu yang telah dibuat, membutuhkan karyawan sebagai “*partner*” kerja untuk tercapainya tujuan tersebut. Dewasa ini, bagaimana karyawan memberikan persepsi hubungan mereka dengan perusahaan sehingga terciptanya lingkungan kerja dan produktivitas yang baik menjadi penting. Kesuksesan organisasi memerlukan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan diharapkan mampu untuk menciptakan kerja sama yang baik terhadap sesama karyawan, mampu mengembangkan sikap positif, dan akhirnya karyawan dapat merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi dan bersedia bertanggung jawab dan akhirnya memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi (Erkutlu & Chafra, 2016).

Memberikan fasilitas pada harapan-harapan karyawan dalam organisasi dapat menjadi upaya yang tepat dalam pemeliharaan SDM. (Al Hakim, 2022) berpendapat bahwa karyawan akan bekerja dengan efektif apabila terdapat kesesuaian antara apa yang akan diberikan organisasi kepadanya dan apa yang harus ia berikan kepada organisasi. Untuk itu diperlukan suatu perjanjian yang secara psikologis mampu menciptakan emosi dan sikap yang mengarah padaperilaku yang dapat melanggengkan dan mengharmoniskan hubungan antara karyawan dan organisasi (Faizi et al., 2017).

Hubungan antara karyawan dan organisasi dipahami melalui konsep kontrak psikologis, yang merujuk pada janji-janji yang diharapkan oleh karyawan untuk dipenuhi oleh organisasi. Kontrak psikologis (*Psychological contract*) adalah harapan antara karyawan dan organisasi sebagai pendamping kontrak kerja resmi (AL-Abrow et al., 2019). Kontrak psikologis ini dapat berfungsi untuk menciptakan keyakinan karyawan seperti tanggung jawab dan kewajiban terhadap organisasi karena imajinasi dan komitmen yang dibangun dalam hubungan kerja (Husna et al., 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas kontrak psikologis mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan karena akan berdampak langsung pada perkembangan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, permasalahan akan muncul bila karyawan memberikan intepretasi yang negatif pada perusahaan mengenai kontrak psikologis. Kemungkinan ini dapat melahirkan perilaku *Organizational Misbehavior* atau perilaku menyimpang organisasi.

Perilaku menyimpang organisasi ini merupakan tahap awal dari perilaku melanggar dalam perusahaan, yang dimana perilaku ini cenderung dihasilkan dari pelanggaran kontrak psikologis (*psychological contract breach*). Menurut Haque et al. (2016), fenomena tersebut terjadi karena organisasi telah melanggar janji yang telah dibuat atau karyawan merasa bahwa organisasi tidak memenuhi janji tersebut meskipun sudah menyatakan akan memenuhinya. Pelanggaran kontrak psikologis menyebabkan karyawan akan berperilaku buruk terhadap perusahaan, dimana dapat disebut dengan perilaku menyimpang organisasi. Untuk menghindari terjadinya fenomena pelanggaran dalam lingkungan perusahaan dibutuhkan adanya dukungan

perusahaan kepada karyawan. Dalam literasi manajemen dukungan perusahaan ini disebut dengan *Perceived Organisational Support* atau dukungan organisasi.

Pelanggaran kontrak psikologis membawa dampak bagi munculnya persepsi negatif karyawan yang akan terlihat dalam sikap kerja. Ihsan et al., (2020) mengatakan *Perceived Organisational Support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan tersebut. Kurtessis et al. (2017), perasaan karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi bisa mempengaruhi sikap dan perilaku kerja yang menguntungkan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, hal ini juga dapat mengubah persepsi negatif karyawan terhadap kontrak psikologis. PT. Jontahan Agung Bersaudara dan PT. Fescho Offshore sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyedia jasa tenaga kerja atau *outsourcing* yang berada di Kalimantan Timur-Balikpapan. Perusahaan ini telah melakukan banyak kerjasama dengan beberapa perusahaan milik negara dan multinasional yang berada di Indonesia, yakni VICO Indonesia, PT. Kideco Jaya Agung, PT. Pertamina Hulu Sanga Sanga (PHSS) dan perusahaan lainnya yang bergerak dibidang *oil and gas*.

Perusahaan seperti ini memiliki fokus utama dalam memberikan kepuasan bagi *user* (*perusahaan yang memakai jasa mereka*). Mempertahankan kualitas SDM yang baik merupakan alasan bagi perusahaan untuk dapat dipercaya dalam jangka yang panjang dalam penyediaan tenaga kerja.

CNN Indonesia memberitakan bahwa, Deloit-perusahaan konsultan multinasional melansir sedikitnya 107.000 pekerja minyak dan gas terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid pada periode Maret-Agustus 2020. Gelombang PHK ini tentu saja mengakibatkan semakin sedikitnya *tender* (*penawaran kerja sama*) untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

Sebagai perusahaan yang bekerja dalam bidang penyedia tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing* tentu perusahaan telah memiliki pengalaman dalam mengelola SDM yang dimiliki. Eksistensi dari perusahaan tidak dapat diragukan lagi di mana perusahaan rentan untuk jatuh dan tidak bertahan dalam membentuk

perusahaan agar selalu mampu bersifat inovatif dan efektif dalam memilih upaya untuk mempertahankan karyawan mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menguji, sejauh mana kontrak psikologis mempengaruhi perilaku menyimpang organisasi melalui peran mediasi pelanggaran kontrak psikologis dan peran moderasi dukungan organisasi. sangat penting untuk dilakukan berdasarkan kasus pada karyawan *Outsourcing* terhadap kebijakan yang ada. Masalah ini berkaitan dengan sebagian besar masalah yang telah terjadi di perusahaan-perusahaan agar di dalam sebuah organisasi dapat memahami karyawan mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas mengingatkan bahwa *outsourcing* merupakan perusahaan yang status kontraknya bisa diputuskan kapanpun, sehingga apa yang dijanjikan perusahaan diawal pada saat wawancara mendaikan penting atau berarti bagi karyawan *outsourcing*. Sehingga pentingnya kontrak psikologis berjalan dengan baik terhadap karyawan *outsourcing*, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang organisasi?
2. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap pelanggaran kontrak psikologis?
3. Apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang organisasi?
4. Apakah hubungan kontrak psikologis terhadap pelanggaran kontrak psikologis di moderasi dukungan organisasi?
5. Apakah hubungan pelanggaran kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi di moderasi dukungan organisasi?
6. Apakah hubungan kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi di mediasi pelanggaran kontrak psikologis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari kontrak psikologis pada perilaku tidak terpuji di organisasi outsourcing, dengan mempertimbangkan peran pelanggaran kontrak psikologis sebagai mediator dan dukungan organisasi sebagai moderator, berdasarkan rumusan masalah.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian melakukan pembatasan masalah untuk menghindari pokok bahasan yang melebar, sehingga peneliti dapat lebih terarah dan tujuan dari penelitian ini dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menurut AL-Abrow et al. (2019), kontrak psikologis memiliki peran yang penting dalam menciptakan komitmen yang positif antara karyawan dan perusahaan dalam penelitian ini.
2. Perilaku menyimpang organisasi (*Organisational misbehavior*) di dalam penelitian ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok yang diakibatkan karena merasa kurangnya dukungan dari organisasi (Weitz & Vardi, 2012).
3. Pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological contract breach*) dalam penelitian ini adalah ketika karyawan mempersepsikan bahwa kontrak psikologis tersebut negatif karena merasakan organisasi kurang memberikan dukungan (Ahmed et al., 2013).
4. Dukungan organisasi (*Percived organisational support*) dalam penelitian ini adalah sebagai persepsi karyawan bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi tempatnya bekerja Ada 3 dimensi dari dukungan organisasi yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan penghargaan dan kondisi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1.5.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis dimasa depan dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh kontrak psikologis

terhadap perilaku menyimpang organisasi dengan mediasi pelanggaran kontrak breach dan moderasi dukungan organisasi.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat memberikan keputusan kepada organisasi di dalam berkerjasama dengan karyawan, agar karyawan tidak memiliki persepsi yang negatif atas kontrak psikologis dan dapat memiliki timbal balik yang baik.

