

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan sangatlah ketat. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat meminimalkan biaya yang mereka keluarkan, mulai dari memilih sumber daya-sumber daya yang murah, hingga menekan biaya-biaya yang tidak terlalu penting.

Karyawan menggunakan porsi biaya yang cukup banyak dalam sebuah perusahaan. Karyawan sendiri merupakan buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah. Pengeluaran untuk karyawan ini menjadi salah satu faktor yang banyak memakan biaya pengeluaran perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang menekan biaya karyawan untuk perusahaannya.

Penekanan biaya dari segi karyawan ini maksudnya adalah menggunakan sistem kontrak yang hubungan kerjanya termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin / tidak aman dan tidak pasti (Herawati dalam Bayu Purnama Putra, dkk, 2015). Hal ini berbeda dengan karyawan tetap, dimana karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam

jumlah tertentu secara teratur (berkala) (Faisal dalam Bayu Purnama Putra, dkk, 2015). Dengan menggunakan sistem kontrak ini perusahaan dapat lebih menekan biaya yang mereka keluarkan karena dari segi gaji maupun tunjangan sangatlah berbeda daripada menggunakan karyawan tetap.

Perkembangan karyawan kontrak sendiri pada saat ini sangat pesat, karena hampir seluruh perusahaan di dunia menggunakan karyawan kontrak. Mulai dari perusahaan-perusahaan besar hingga perusahaan kecil, hampir semuanya menggunakan karyawan kontrak, karena dengan menggunakan karyawan kontrak perusahaan dapat menekan biaya yang mereka keluarkan.

Namun, penggunaan sistem karyawan kontrak ini masih banyak menuai pro dan kontra baik di tingkat nasional maupun internasional, karena bagi perusahaan sistem ini sangat menguntungkan mereka sedangkan untuk karyawan sendiri, banyak yang menolak sistem kerja ini karena dianggap merugikan bagi mereka. Hal ini dianggap merugikan karena antara karyawan tetap dan karyawan kontrak terdapat perbedaan baik dari besaran gaji, fasilitas yang diberikan, aturan-aturan kerja dan waktu kerja, dimana karyawan tetap lebih diuntungkan daripada karyawan kontrak.

Dari pekerjaan yang dilakukan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga terdapat perbedaan. Pada umumnya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tetap merupakan pekerjaan yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan kemajuan perusahaan, contohnya adalah manajer, kepala divisi dan lain sebagainya. Sedangkan untuk karyawan kontrak sendiri, pekerjaan yang mereka lakukan

pada umumnya adalah pekerjaan pendukung, dimana pekerjaan tersebut dilakukan guna untuk mendukung pekerjaan karyawan tetap yang tidak terlalu membutuhkan tanggung jawab yang besar, contohnya adalah *office boy*, bagian keamanan, dan pekerjaan pendukung lainnya.

Karyawan merupakan objek yang penting, karena karyawan adalah penunjang tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan atau aktivitas-aktivitas di dalam peusahaannya. Selain itu, karyawan yang pada hakekatnya memiliki perasaan, keinginan dan kebutuhan yang harus mereka penuhi membuat mereka harus diperlakukan dengan baik dan lebih hati-hati. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, beberapa diantaranya adalah komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi (Yulk dalam Donni Juni Priansa, 2014:233). Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan, dan melakukan usaha yang serius agar sesuai dengan kepentingan organisasi yang artinya dengan adanya komitmen organisasional, para pegawai akan berusaha melakukan apa saja agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, komitmen organisasional dapat dikatakan merupakan elemen yang cukup

penting di dalam sebuah perusahaan, semakin komitmen organisasionalnya kuat maka semakin mudah juga perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan sebagian keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2013:1). Motivasi merupakan dorongan atas keinginan yang ingin dicapai oleh seseorang atau individu yang mereka bisa dapatkan dari perusahaan, contohnya saja keinginan seseorang untuk mendapatkan kehidupan yang layak dalam hal ini dapat dikatakan bahwa yang mereka inginkan adalah uang. Apabila perusahaan dapat memberikan mereka gaji yang sesuai dengan keinginan mereka, maka mereka akan terpacu untuk bekerja dengan baik agar dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan mereka tersebut. Selain gaji masih ada hal-hal lain yang dapat membuat seseorang termotivasi tergantung dengan apa yang mereka butuhkan dan apa yang mereka inginkan.

Dengan adanya motivasi kerja yang kuat dari karyawan-karyawan yang berada di dalam sebuah perusahaan, perusahaan dapat memanfaatkannya guna untuk mencapai tujuannya. Itulah mengapa motivasi yang kuat juga penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sama halnya dengan komitmen organisasional dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang cukup penting. Hasibuan (2011:193) berpendapat, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan menaati semua peraturan yang

berlaku secara sadar dan dengan kesediannya sendiri, dimana mereka mengetahui bahwa mereka harus bersikap disiplin di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai dapat menciptakan keadaan yang kondusif dan dapat membuat pekerjaan-pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan. Apabila disiplin kerja rendah, pastilah akan mengganggu jalannya pekerjaan yang ada di perusahaan, contohnya saja apabila banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, pasti akan mengganggu pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan, misalnya pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan dalam waktu setengah hari dapat molor akibat terpotongnya waktu dari keterlambatan mereka. Hal ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai, itulah mengapa disiplin kerja juga merupakan hal yang cukup penting di dalam suatu perusahaan.

Selain dari komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, yang dapat mempengaruhi karyawan adalah statusnya. Status karyawan ini seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat perbedaan-perbedaan yang didapat antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Akibat perbedaan-perbedaan tersebut, diduga menyebabkan adanya perbedaan pula pada komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja dari kedua jenis karyawan tersebut.

P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat merupakan salah satu perusahaan atau lembaga yang mana dalam mencapai

tujuannya memanfaatkan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jumlah karyawan pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka adalah sebagai berikut:

Tabel I.1 Data Jumlah Karyawan P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tahun 2016

Status karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap	37
Karyawan Kontrak	30
Total	67

Sumber: dikembangkan oleh peneliti, 2017

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat ini berjumlah 67 karyawan, dimana terdiri dari 37 orang karyawan yang berstatus karyawan tetap dan 30 orang karyawan yang berstatus karyawan kontrak.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, diduga terdapat perbedaan dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang didukung dengan data absensi yang telah didapatkan. Adapun data absensinya sebagai berikut:

Tabel I.2 Absensi Karyawan P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. pada Tahun 2016

Status Karyawan	Keterangan	
	Terlambat Masuk	Tanpa Kabar
Karyawan Tetap	98	753
Karyawan Kontrak	103	654
Total	201	1407

Sumber: Dimodifikasi oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan data absensi karyawan tahun 2016 pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam hal absensi, dimana perbandingan karyawan kontrak 5 kali lebih besar dari pada karyawan tetap. Pada karyawan yang sering tidak masuk tanpa kabar, karyawan tetap lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak yang selisihnya sebesar 99 kali. Dari kedua hal ini dapat diduga bahwa terdapat perbedaan dari dalam hal disiplin antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka.

Dari informasi yang didapatkan juga, diketahui bahwa aturan jam kerja yang diterapkan oleh P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. adalah delapan jam kerja, dimana para karyawan bekerja dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.30 WIB, ini sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 77 yang menjelaskan bahwa waktu kerja yang ditentukan adalah tujuh jam sehari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Hasil wawancara yang juga telah dilakukan, untuk tingkat *Turn Over* karyawan pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka sangat rendah. Karyawan tetap pada tahun 2016 tidak ada yang berhenti ataupun diberhentikan. Untuk karyawan kontrak juga tidak ada yang berhenti ataupun diberhentikan karena semua kontrak karyawan diperpanjang. Walaupun pada tahun-tahun sebelumnya ada beberapa

karyawan yang berhenti itu rata-rata dikarenakan menikah, dan ditambahkan juga untuk karyawan kontrak sangat jarang kontraknya tidak diperpanjang kecuali karyawan tersebut telah melakukan kesalahan yang memang berat. Dari hasil wawancara ini juga didapatkan informasi bahwa untuk karyawan kontrak yang bekerja dengan baik, diberikan kesempatan untuk diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka.

Selain data-data yang telah didapatkan sebelumnya, untuk menunjang penelitian ini juga menggunakan kuisioner sebagai pra survei untuk variabel komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja baik untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak, adapun hasil untuk pra survei tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel I.3 Hasil Pra Survei untuk Karyawan Tetap dan Kontrak

Pernyataan	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Komitmen Organisasional				
Saya percaya dan menerima semua tujuan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan.	100%		100%	
Saya melakukan segala hal untuk mengusahakan tercapainya kepentingan perusahaan	100%		100%	
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam perusahaan	100%		100%	
Saya bertahan pada perusahaan karena kebutuhan akan gaji	100%		100%	
Disiplin Kerja				
Saya selalu hadir tepat waktu	100%		100%	
Saya tidak pernah pulang sebelum waktu yang telah ditentukan	100%		100%	
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya	100%		100%	
Saya selalu mematuhi semua aturan yang berlaku bagi saya	100%		100%	
Motivasi Kerja				

Saya merasa cukup dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.	100%		100%	
Apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapat penghargaan dari perusahaan	100%		100%	

Sumber : Dimodifikasi oleh Peneliti, 2017

Dapat dilihat pada tabel 1.3, hasil pra survei yang telah dilakukan pada 30 karyawan P.T. Bank Rakyat Indonesia (Perseo) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka, untuk variabel komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak semua menjawab ya pada setiap pernyataan yang diberikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pra survei ini tidak terdapat perbedaan diantara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka.

Namun, pada tabel 1.2 yang sebelumnya telah dipaparkan, dimana terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang dapat dilihat dari data absensi karyawannya, maka jawaban dari hasil pra survei yang telah dilakukan diragukan kebenarannya. Diduga jawaban ini bukan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, yang diduga dikarenakan faktor-faktor lain yang membuat hasil dari pra survei yang dilakukan dapat berbeda dengan data yang ada. Hal ini juga yang dapat menjadi dugaan bahwa pada variabel yang lainnya seperti komitmen organisasi dan motivasi kerja juga terdapat perbedaan diantara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat yang membuat ini harus dikaji lebih dalam lagi.

Dari data-data yang telah dipaparkan sebelumnya, serta perbedaan antara data absensi dan kuisioner pra survei yang telah dilakukan, akan sangat menarik untuk dilakukan penelitian tentang perbedaan komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja antara kedua jenis karyawan ini. Adapun judul yang peneliti ambil adalah **“Perbandingan Tingkat Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran-penjabaran yang telah disampaikan, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak?
2. Karyawan manakah yang memiliki komitmen organisasional lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak?
3. Karyawan manakah yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak?
4. Karyawan manakah yang memiliki disiplin kerja lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak?
5. Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka?

6. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka?
7. Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini akan dibatasi masalah yang akan peneliti teliti adalah tentang komitmen organisasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berdasarkan status karyawan yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Seperti rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perbedaan gambaran komitmen organisasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.
2. Untuk mengetahui karyawan manakah yang memiliki komitmen organisasional lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.
3. Untuk mengetahui karyawan manakah yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

4. Untuk mengetahui karyawan manakah yang memiliki disiplin kerja lebih tinggi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.
5. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan komitmen kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka
6. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka.
7. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sungailiat Bangka?

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya serta merupakan pengujian terhadap kebenaran teori yang berhubungan dengan komitmen organisasional dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dalam penerapannya kedepan dalam memahami perbandingan antara

karyawan tetap dan karyawan kontrak, serta bagi lembaga terkait dapat menerapkan ini sebagai dasar kegiatan sehari-hari yang dilakukan baik untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran yang bermanfaat bagi pimpinan perusahaan agar dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya, terutama dalam menentukan kebijakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian. Landasan teori berisi teori yang sedang di kaji yaitu tentang komitmen organisasional dan motivasi kerja. Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang di tempuh dalam merumuskan hipotesis, dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian, setelah hubungan variabel tersebut

di dukung oleh teori yang dirujuk barulah hipotesis dapat dirmuskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, jenis data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, pengukuran variabel dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menjabarkan gambaran umum objek penelitian, analisis dan interpretasi data, dan pembahasan hasil yang dilakukan.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.