

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif untuk menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan yang terbukti dapat bertahan adalah perusahaan dengan kepemilikan sumber daya manusia yang terkelola dengan baik, sehingga timbul pandangan bahwa karyawan adalah investasi organisasi yang harus selalu dibina dan diarahkan, terutama pada saat sekarang. Hal ini menyebabkan organisasi harus mempertahankan karyawan yang berkualitas tersebut agar tetap memberikan kontribusi bagi organisasi.

Dalam rangka menanggapi perubahan tersebut diperlukan kontribusi sumber daya manusia yang mendukung proses adaptasi organisasi. Bentuk kontribusi karyawan dapat dilihat dari segi keberhasilan kinerjanya. Keberhasilan kinerja sumber daya manusia merupakan keberhasilan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi memiliki peran untuk menanggapi kontribusi sumber daya manusia dengan cara positif. Selain itu, organisasi juga dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Peran penting organisasi adalah untuk menjamin kesejahteraan sumberdaya manusia yang berkualitas dengan cara memenuhi hak-hak karyawan agar tidak menurunkan kemampuan kontribusi. Oleh sebab

itu, organisasi harus memperhatikan pemenuhan hak-hak karyawan baik yang bersifat *monetary* maupun *non-monetary*. Hal ini disebabkan adanya pengharapan karyawan mengenai imbal balik dari kontribusi yang diberikan sesuai dengan kesepakatan hubungan kerja.

Terkait dengan faktor perubahan, organisasi bisnis saat ini harus selalu mengelola, merundingkan kembali dan merubah kesepakatan hubungan kerja untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Konsekuensi dari perubahan kesepakatan memungkinkan timbulnya kesalahpahaman bahwa pelanggaran terhadap kesepakatan kerja telah terjadi. Keadaan tersebut memberikan peran cukup besar bagi konsep kontrak psikologis untuk memperjelas hubungan ketenagakerjaan yang bersifat informal. Hilangnya rasa keamanan dalam bekerja berdampak kepada kemungkinan terjadinya pelanggaran pemenuhan hak-hak dari karyawan oleh perusahaan akibat timbulnya perubahan tersebut. Oleh karena itu, peran kontrak psikologis dapat membantu proses adaptasi masing-masing pihak terhadap berbagai perubahan yang terjadi.

Kontrak psikologis merupakan suatu kontrak informal tidak tertulis yang terdiri dari ekspektasi karyawan dan atasan mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Secara lebih singkat, mengacu kepada ekspektasi masing-masing pihak mengenai imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan. Definisi dan penelitian mengenai pelanggaran kontrak psikologis dikembangkan lebih lanjut oleh Prof. Dennise Rousseau pada tahun 1999, 2000 hingga 2003 dan sejak itu topik tersebut

mengalami banyak perkembangan. Kontrak psikologis muncul ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi bersedia untuk memberikan serangkaian balas jasa sebagai imbal balik kontribusi yang telah dilakukan karyawan.

Tidak terpenuhinya hak-hak karyawan secara optimal akan menimbulkan pandangan terjadinya pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi. Pelanggaran kontrak psikologis selalu digambarkan sebagai sebuah dimensi yang *multi-faceted* karena melibatkan cakupan tanggapan yang luas. Pada suatu sisi pelanggaran melibatkan tanggapan seperti kekecewaan, frustrasi dan stress. Reaksi lebih jauh seperti tindakan emosional berlebihan.

Selain itu, pelanggaran kontrak psikologis berhubungan dengan serangkaian *attitudinal outcome* yang cenderung menurun seperti menurunnya kontribusi terhadap organisasi, menurunnya komitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya dan meningkatnya perilaku sinis terhadap organisasi. Perilaku sinis ditunjukkan dengan kepercayaan bahwa perusahaan mengalami penurunan integritas, emosi negatif dan perilaku kritis terhadap perusahaan.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

Apakah pelanggaran kontrak psikologis yang negatif berpengaruh terhadap kenyamanan dan perilaku positif ...

1.2 Tujuan Penelitian

Mengindikasikan pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap penyimpangan dan perilaku negatif karyawan di PT Telkom Kandatel, Yogyakarta.

1.3 Manfaat Penelitian

Diharapkan adanya penelitian ini akan memberi masukan bagi pihak PT Telkom Kandatel Yogyakarta dalam mengatur strategi dan mengambil tindakan yang sesuai dalam mengatasi dan mengantisipasi terjadinya pelanggaran kontrak psikologis yang bisa mengakibatkan terjadinya penyimpangan dan perilaku negatif karyawan di perusahaan.