BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan melakukan suatu perubahan-perubahan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Perubahan-perubahan tersebut seperti semakin meningkatnya teknologi yang terjadi sehingga masyarakat lebih memilih yang lebih mudah dan cepat maka perusahaan harus melakukan peningkatan sumber daya manusia atau karyawan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset dan faktor yang sangat penting. Bahkan sering kali keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset organisasi yang penting karena karyawanlah yang akan menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja. Bagi organisasi sumber daya manusia atau karyawan bukanlah semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan saja, tetapi lebih penting dari hal tersebut karyawan sekaligus menjadi subyek atau pelaku.

Smithson dan Lewis (2000: hal 680-683) mengartikan ketidak amanan dalam bekerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul

karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidak amanan dalam bekerja (Smithson & Lewis, 2000: hal 681-685).

Efek negatif dari adanya ketidak amanan dalam bekerja adalah ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja sehingga menurunnya komitmen dan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang makin buruk, dan gangguan dalam produktivitas. Salah satu cara untuk mengetahui penyebab ketidak amanan dalam bekerja adalah menilai sejauh mana tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Cara yang dapat ditempuh untuk mengetahu hal tersebut adalah dengan menentukan definisi yang jelas mengenai komitmen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Ada empat pendekatan yang membahas mengenai komitmen, yang pertama adalah pendekatan komitmen sikap. Pendekatan kedua adalah pendekatan komitmen perilaku. Pendekatan ketiga adalah pendekatan normatif dan yang terakhir adalah pendekatan Multidimensi. Faktor lain yang berperan dalam terjadinya berkurangnya komitmen adalah job insecurity. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Farida, 2003). Keadaan-keadaan tersebut dapat memunculkan kondisi

ketidak amanan dalam bekerja atau ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bahrul (2003) dalam sebuah penelitiannya memaparkan bahwa faktor yang berpotensi menimbulkan ketidak amanan dalam bekerja cukup bervariasi. Berdasarkan urutannya lima penyebab terbesar ketidak amanan dalam bekerja adalah: (1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%, (2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%, (3) kondisi kerja 52,3%, (4) beban kerja kurang 48,6%, (5) tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 44,9%.

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans, 1995 (dalam Setiadi, 2004:50) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen, kata itu begitu mempunyai makna yang sangat besar bagi organisasi manapun. Untuk bisa meraih cita-cita memerlukan komitmen semua pelaku dalam organisasi tersebut. Michael amstrong dalam bukunya "*managing people*" menyatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan. Komitmen terdiri dari tiga komponen:

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan/organisasi**.** Artinya bahwa semua anggota organisasi harus menyatukan tujuan masing-masing individu dengan tujuan perusahaan. Semua anggota organisasi harus menerapkan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.

2. Keinginan untuk tetap bersama dan berada di dalam organisasi. Pasangan suami istri yang menyatakan komitmen bersama berarti berkeinginan untuk tetap bersama dalam keadaan apapun. Demikian juga dalam organisasi, karyawan yang dinyatakan mempunyai komitmen adalah yang ingin tetap berada dlam organisasi tersebut. Kalau masih ada keinginan untuk mencari perusahaan lain, berarti komitmennya diragukan.

3. Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Orang yang mempunyai komitmen dalam organisasi, maka orang tersebut akan bekerja dengan sebaik-baiknya dimanapun dia ditempatkan.

Dalam sebuah buku psikologi manajemen ada kalimat yang menyatakan :*Foundation of commitment is integrity, character and empaty*. Dalam kalimat tersebut mengandung makna bahwa sebuah komitmen harus timbul dari hati yang paling dalam dari seorang individu, dalam menjalankan kehidupan atau meraih cita-citanya. Dan apabila setiap individu dalam organisasi memiliki suatu komitmen yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya masing-masing, tentunya hal itu merupakan suatu modal besar bagi perusahaan dalam mewujudkan cita-citanya. Sehingga betapa pentingnya sebuah komitmen bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1994 : 65) dalam Wahyuningsih (2003) kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan

catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT. POS merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai visi dan misi PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

Untuk mengembangkan visi misi perusahaan PT Pos Indonesia (PERSERO) mempertahankan para karyawannya. Hal ini berkaitan erat dengan program job insecurity. Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Pada kenyataannya, seringkali manager sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari job insecurity seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Akibat dari ketidaktahuan ini maka timbul kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak managemen.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara pendahulu masalah yang dihadapi pada perusahaan ini adalah semakin berkurangnya masyarakat menggunakan jasa pos untuk mengatar surat karna semakin meningkatnya teknologi sehingga para karyawan takut dengan adanya pengurangan karyawan yang mungkin di lakukan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak nyaman dengan keadaan yang terjadi. Keadaan yang terjadi mengakibatkan terjadinya ketidak nyamanan karyawan tersebut, dapat menimbulkan ketidak amanan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan saat melakukan pekerjaan.

Dalam ketidak nyamanan yang dirasakan setiap karyawan berdampak pada komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini terlihat dari adanya kepastian pengrungan karyawan dan mutasi dan penurunan disiplin karyawan diantaranya penurunan tingkat kehadiran, karyawan dari tahun 2007 sd 2009 pada table berikut ini.

Tabel 1.1
Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan
Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Karyawan	Alpa	Sakit	Cuti	Ijin		
1	2007	455	0	207	3769	191	4167	271
2	2008	428	0	186	4013	172	4376	271
3	2009	390	0	293	5076	233	5602	271

Sumber : PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Tabel 1.2
Data Laporan Rekapitulasi Pensiun, Pengurangan dan Meninggal
Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Jumlah karyawan	Pensiun	Pengurangan	Meninggal
1	2007	450	5	20	2
2	2008	428	15	19	4
3	2009	390	9	5	0

Sumber : PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Berdasarkan tabel diatas jumlah absensi karyawan 2007 sd 2009 semakin meningkat, terutama untuk criteria absensi, cuti, dan izin karyawan. Walaupun criteria absensi alpa tidak ada namun criteria absen izin dapat menunjukan adanya indikasi menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan wawancara dengan divisi kekaryawanan. Terlihat cendrung menurun dengan adanya

beberapa karyawan yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu dan target yang di tentukan dan adanya karyawan yang hadir tapi tidak melakukan tugas yang di berikan pada tabel di bawah ini dapat melihat bagai mana kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Contoh format penilaian Kinerja Karyawan
PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

Penilaian			
Unsur yang di nilai	Nilai		keterangan
	Angka	Sebutan	
Kesetiaan Prestasi kerja Tanggung jawab Ketaatan Kejujuran Kerjasama Prakarsa Kepemimpinan			
Jumlah			
Nilai rata-rata			

Sumber : PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pelaksanaan ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Maka penulis mengambil judul : **"Analisis Ketidak amanan dalam bekerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Adanya rasa tidak aman dari karyawan akibat banyak pengurangan karyawan oleh perusahaan.
2. Banyaknya karyawan yang masih lalai dan tidak disiplin dalam bekerja.
3. Komitmen setiap karyawan di nilai masih sangat kurang dalam bekerja.
4. Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Ketidak amanan dalam bekerja pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
2. Bagaimana komitmen karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
3. Bagaimana kinerja karywan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
4. Seberapa besar pengaruh ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG Baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data mengenai proses ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagi kepentingan penelitian yang berfungsi sebagai bahan analisis yang akan di gunakan dalam kegiatan penelitian penulis, untuk menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ketidak amanan dalam bekerja pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG
5. Untuk mengetahui pengaruh ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan dapat menjadi bahan masukan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengelola kegiatan ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan untuk mengembangkan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

   Sebagai informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

1.4.2.Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan ilmu manajemen

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumberdaya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini menambah pemahaman penulis dalam penerapan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan yang diperoleh secara teori selama kuliah dengan kenyataannya menghadapi masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian di DINAS PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Waktu dilaksanakan penelitian penulis, sejak bulan Maret sampai dengan selesai.

Tabel 1.3
Jadwal Pelaksanaan

No	Prosedur	April 2011	Mei 2011	Juni 2011	Juli 2011	Agustus 2011
I	**Tahap Persiapan** 1. Membuat proposal UP 2. Pengembalian folmulir dan penyusunan UP 3. Menentukan tempat penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan** 1. Penelitian di perusahaan 2. Penyusunan dan bimbingan UP 3. Revisi UP 4. Sidang UP					
III	**Tahap Pelaporan** 1. Penyusunan dan bimbingan skripsi 2. Pengolahan data 3. Menyiapkan draft skripsi 4. Revisi laporan skripsi 5. Idang akhir skripsi					