

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen paling krusial dalam dunia usaha adalah tenaga kerja. Tenaga kerja yang unggul dan memiliki keahlian merupakan aset komponen penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kualitas dan kompetensi kerja juga diutamakan, karena fungsi karyawan yang sangat krusial bagi setiap organisasi ataupun perusahaan. setiap individu dalam suatu bisnis perlu dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan sistematis dan artistik untuk mengawasi interaksi dan peran pekerja untuk mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, karyawannya, dan masyarakat.”

Mengoptimalkan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi organisasi atau bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sifat manusia adalah elemen atau aspek yang sangat krusial untuk meraih hasil kinerja yang baik.

Dalam ranah profesional, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja berkaitan dengan hasil kesuksesan dan prestasi di tempat kerja. Kebahagiaan kerja pada dasarnya bersifat pribadi; setiap individu memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dipengaruhi oleh keinginan dan cita-citanya. Semakin besar keselarasan aspek pekerjaan dengan preferensi seseorang, maka semakin baik pula tingkat kebahagiaannya. (Afandi, 2021b)

Menurut Edy, Sutrisno (2019) menyatakan, “Kepuasan kerja mengacu pada disposisi karyawan terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kolaborasi interpersonal, kompensasi, dan variabel fisik dan psikologis.”

Memperhatikan aspek kepuasan kerja dapat menjamin karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan menyukai pekerjaannya. Tingkat

kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingginya gairah kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja puncak dari karyawan.

Bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan indikator yang baik tentang kebahagiaan pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman mereka merupakan indikasi yang jelas mengenai hal ini. Karena hal ini berdampak pada hal-hal seperti pergantian karyawan, semangat kerja, keluhan, dan ketidakhadiran, kepuasan kerja merupakan metrik penting yang harus dilacak oleh bisnis. Pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, prospek kemajuan karir, gaya manajemen, rekan kerja, dan faktor-faktor lainnya semuanya berperan dalam seberapa puas perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerja yang menikmati pekerjaan mereka untuk mencari nafkah lebih cenderung bekerja berjam-jam dan memberi 100%. Selain itu, kinerja karyawan dapat meningkat ketika mereka merasa loyal kepada organisasi.

Komitmen organisasi adalah ikatan antara pegawai dan organisasi, yang berpengaruh pada pilihan individu untuk tetap tinggal atau meninggalkan tempat kerja. Komitmen ini mencerminkan seberapa kuat seorang karyawan merasa terhubung dengan tujuan, nilai, misi organisasi, dan seberapa besar keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam jangka panjang. Menurut Ezi Hendri (2019), terdapat hubungan yang erat antara tingkat dukungan yang diberikan karyawan kepada suatu organisasi dengan komitmen dan keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Tingginya keterlibatan komitmen adalah salah satu cara untuk meminimalkan dampak *turnover*. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan kondisi psikologis yang akan dipertahankan antara karyawan dengan organisasi. Menurut Sunna & Lesha (2018) Karena komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan pegawai terhadap organisasi, Sehingga komitmen suatu organisasi menunjukkan sejauh mana kepercayaan dan ketertarikan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai kebiasaan, sekelompok niat bertindak, atau

kekuatan dorongan serta sikap. Komitmen juga termasuk dalam menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai targetnya. Suatu organisasi dalam mencapai targetnya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya biasanya menunjukkan etos kerja yang antusias, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan sangat loyal kepada organisasi.

Komitmen organisasi mangacu pada sikap dan perilaku individu berkaitan dengan organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan serta pemenuhan visi, misi, dan sasaran organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap organisasinya dapat diidentifikasi melalui ciri seperti keyakinan dan penerimaan mendalam terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, dan hasrat yang besar untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memprioritaskan perhatian kepada para karyawan. Keterlibatan karyawan tinggi mempunyai dampak yang signifikan terhadap suatu, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Komitmen bukan hanya berarti tentang kesetiaan, tetapi juga mencakup hubungan positif antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan mendedikasikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan adalah salah satu elemen penting yang akan menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang tidak hanya mengandalkan pekerja yang sudah ada saja, namun juga mencari talenta dari luar perusahaan. Istilah ini biasanya dikatakan dengan karyawan kontrak. Para pemilik perusahaan mempunyai beberapa alasan untuk memperkerjakan karyawan kontrak, seperti fakta bahwa karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik, namun gaji mereka lebih rendah dibandingkan karyawan tetap. Oleh karena itu, menggunakan pekerja kontrak bisa sangat bermanfaat bagi perusahaan. Namun dari sisi pekerja, kebijakan ini kurang menguntungkan. Hal inilah yang membuat karyawan kontrak merasa kurang puas atas pekerjaannya, tetapi beberapa karyawan kontrak juga tetap merasa puas dan menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan dengan harapan untuk tetap di pekerjakan. Karena posisi sebagai pegawai temporer, pekerja akan senantiasa khawatir ketika kontrak kerja akan berakhir. Namun disisi

lain, pekerja kontrak memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan demi mencari kepuasan kerja.

Berbeda dengan pekerja kontrak, karena karyawan tetap di sebuah perusahaan biasanya memiliki rasa aman yang lebih besar. Akan tetapi persaingan antar karyawan tinggi sehingga karyawan tetap yang bekerja di perusahaan cenderung berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang memungkinkan karyawan tetap meningkatkan pencapaian jenjang karir dan posisinya di perusahaan. Dengan demikian pegawai tetap menginginkan manaike jejang karir, maka karyawan perlu menjaga serta meningkatkan kinerjanya agar dipromosikan dapat diangkat atau dipilih untuk mengisi jabatan tersebut. Tetapi beberapa pegawai tidak mempunyai kepuasan kerja dan tidak menunjukkan komitmen yang tinggi kepada organisasi untuk mencapai promosi jabatan sehingga berdampak negatif terhadap tujuan dan kesuksesan perusahaan itu sendiri. Banyak industri jasa yang melakukan perekrutan karyawan secara kontrak.

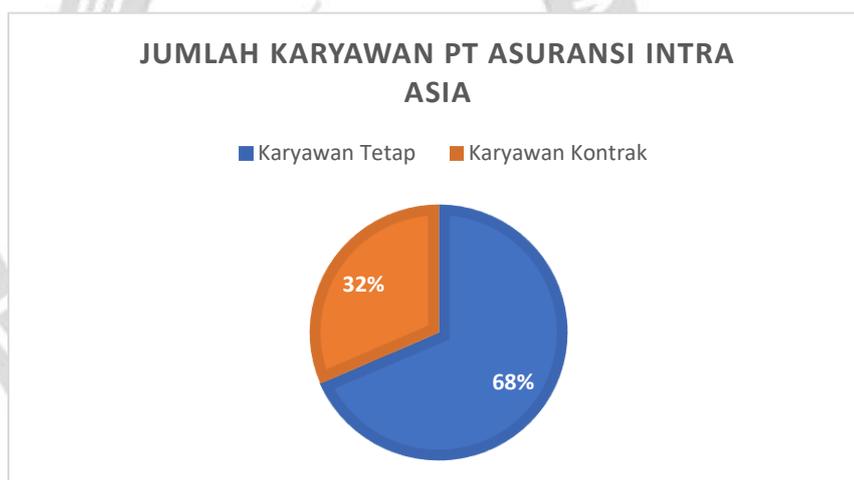
Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tetap serta kontrak adalah PT Asuransi Intra Asia. Perusahaan ini adalah perusahaan asuransi dengan layanan lengkap mencakup asuransi untuk kendaraan bermotor, properti, kargo, kecelakaan diri, marine hull, tanggung gugat, penjamin, pertanian (life stock & corp), rekayas, travel dan asuransi alat berat. Berikut adalah jumlah karyawan PT Asuransi Intra Asia seperti terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Karyawan Tetap	Karyawan kontrak
Kantor Pusat Jakarta	66	32
Bekasi	1	4
Serang	2	1
Bandung	4	2
Semarang	1	2
Surabaya	10	2
Medan	4	0

Lampung	0	2
Pekanbaru	3	1
Jambi	0	2
Palembang	2	2
Batam	4	1
Makasar	2	1
Solo	3	2
Denpasar	1	2
Samarinda	2	2
Bogor	1	1
Jumlah Karyawan	106	59

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia tahun 2023.



Gambar 1.1 Jumlah Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.3 laporan tahunan PT Asuransi Intra Asia tahun 2023 memiliki jumlah karyawan tetap yaitu sebanyak 106 (68%) sedangkan jumlah karyawan kontrak sebanyak 59 (32%). Dapat dilihat ternyata pegawai tetap lebih banyak dibandingkan pegawai kontrak. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta sebagai objek penelitian. Jumlah karyawan tetap di Kantor Pusat Jakarta 66 (%) orang, sedangkan karyawan kontrak hanya sebanyak 32 orang. Hal ini terlihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 yang menggambarkan

data karyawan masuk dan karyawan keluar.

Tabel 1. 2 Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Karyawan masuk		
	2021	2022	2023
PT Asuransi Intra Asia	31	27	32

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Berdasarkan Tabel 1.2 Laporan Tahunan PT Asuransi intra Asia merekrut karyawan dengan total 31 karyawan pada tahun 2021, 27 karyawan pada tahun 2022 dan 32 karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. 3 Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Keluar 2021		Keluar 2022		Keluar 2023	
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Kantor Pusat Jakarta	7	12	8	18	6	16

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Berdasarkan Tabel 1.3 laporan tahunan PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta untuk jumlah karyawan keluar dari tahun 2021, 2022, dan 2023. Jumlah karyawan tetap keluar tahun 2021 sebanyak 7 orang sedangkan karyawan kontrak lebih banyak yaitu 12 orang, di tahun 2022 terdapat 8 karyawan tetap yang keluar dan 18 orang karyawan kontrak keluar, sama seperti tahun tahun sebelumnya di tahun 2023 juga jumlah karyawan kontrak yang keluar lebih banyak yaitu 16 orang sedangkan karyawan tetap keluar hanya sebanyak 6 orang. Dilihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah orang keluar dari perusahaan lebih besar dibandingkan jumlah orang bergabung dengan perusahaan pada PT Asuransi Intra Asia.

Dapat dilihat dari data di atas yang menunjukkan keluarnya karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta kurang memiliki

komitmen terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang rendah terhadap organisasi berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Setelah mengetahui data komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kita juga ingin mengetahui kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Untuk menguji kepuasan kerja diantara karyawan tetap dan karyawan kontrak, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada beberapa karyawan. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Asuransi Intra Asia. Sehingga didapatkan hasil pra-survey:

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT Asuransi Intra Asia

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri		
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena itu memenuhi ekspektasi saya.	90%	10%
Kepuasan kerja atas gaji/upah yang diterima		
Saya mendapatkan upah yang memadai dan sebanding, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban pada saya.	70%	30%
Kepuasan kerja atas Promosi		
Saya merasa senang dengan evaluasi yang dilakukan untuk promosi yang berdasarkan pada prestasi dan hasil kinerja karyawan.	70%	30%
Kepuasan kerja atas pengawasan		
Saya senang dengan pemimpin yang terbuka untuk menerima masukan, kritik dan pandangan dari staf yang berada dibawahnya.	80%	20%
Kepuasan kerja atas rekan kerja		
Saya merasa bahagia ketika rekan-rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	40%	60%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah di teliti karyawan tetap pada perusahaan ini memiliki 90% kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Secara gaji/upah yang diterima 70% karyawan tetap merasa cukup. Adapun 70%

karyawan tetap percaya bahwa tinjauan promosi adalah tepat berdasarkan kinerja karyawan dan prestasi kerja. Menurut 80% karyawan tetap mereka masih puas karena manajer dapat menerima saran, kritik dan masukan dari karyawannya. Tetapi hanya 40% karyawan tetap yang setuju dengan kepuasan atas rekan kerja dengan cara rekan kerja mereka saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada PT Asuransi Intra Asia

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri		
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena itu memenuhi ekspektasi saya.	70%	30%
Kepuasan kerja atas gaji/upah yang diterima		
Saya mendapatkan upah yang memadai dan sebanding, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban pada saya.	35%	65%
Kepuasan kerja atas Promosi		
Saya merasa senang dengan evaluasi yang dilakukan untuk promosi yang berdasarkan pada prestasi dan hasil kinerja karyawan.	40%	60%
Kepuasan kerja atas pengawasan		
Saya senang dengan pemimpin yang terbuka untuk menerima masukan, kritik dan pandangan dari staf yang berada dibawahnya.	80%	20%
Kepuasan kerja atas rekan kerja		
Saya merasa bahagia ketika rekan-rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	70%	30%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah diteliti karyawan kontrak pada perusahaan ini hanya memiliki 70% kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan gaji/upah yang diterima karyawan kontrak hanya 35% yang merasa cukup. Adapun hanya 40% karyawan kontrak yang setuju dengan kepuasan kerja atas promosi. Tetapi 80% karyawan kontrak puas memiliki atasan yang terbuka untuk mendengar masukan, kritik dan pandangann karyawannya. Dan 70% karyawan kontrak merasa bahagia

dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari pra-survey terdapat perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, perbedaan ini merujuk pada selisih gaji yang di dapatkan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pencapaian jenjang karir dan kenaikan jabatan yang sulit di dapatkan oleh karyawan juga menjadi pemicu terjadinya ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja atas rekan kerja pada karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska Mamaghe & Nelwan, (2022) tentang Analisis Perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap Pada PT. J Resources Bolaang Mongondow bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Ayu S.B.C Numberi (2023) Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Matahari Departement Store Metropolitan Mall bahwa secara parsial tidak adanya perbedaan motivasi kerja dan loyalitas kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menjadi tolak ukur penulis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Analisis Perbedaan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Asuransi Intra Asia?

2. Bagaimanakah perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan komitmen organisasi karyawan kontrak pada PT Asuransi Intra Asia?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sesuai judul dan melakukan survei terhadap karyawan Tetap kontrak pada PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengalaman dan menganalisis masalah serta meningkatkan kemampuan pemecahan masalah sesuai teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini memiliki potensi untuk menambah pemahaman dan mendalami pengetahuan serta bisa menjadi referensi bagi pembaca yang berencana melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk pekerja kontrak dan pegawai tetap.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil temuan dapat dijadikan sebagai masukan atau informasi kepada PT. Asuransi Intra Asia sehingga dapat mengetahui perbandingan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan tetap dan kontrak.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bermaksud:

1. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.
2. Untuk mengetahui perbedaan kompensasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam membahas sebuah skripsi ini penulis membaginya ke dalam lima bab. Pada setiap bab terdapat sub bab. Oleh karena itu, didalam penulisan proposal skripsi ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian ini, penulis menguraikan mengenai pemilihan judul serta mendeskripsikan latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang mengenai landasan teori yang dilengkapi dengan definisi perilaku organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, karyawan tetap dan karyawan kontrak, menentukan indikator setiap variabel yang akan diteliti, menentukan kerangka pemikiran, menentukan penelitian terdahulu, dan membuat hipotesis penelitian dari variabel-variabel yang telah ditentukan telah diidentifikasi peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini, akan diuraikan mengenai metode penelitian yang terdiri atas variabel penelitian dan definisi operasional, prosedur pengumpulan data, teknik analisis, pengujian instrumen, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan sumber informasi, profil perusahaan, dan analisis perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak ditinjau dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PT Asuransi Intra Asia.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bagian bab terakhir pada penelitian ini, dengan dibuatnya kesimpulan serta saran yang berlandaskan

pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

