

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang melaksanakan roda pemerintahan di daerah. Pemerintah daerah yang baik wajib memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian yang layak dalam berkerja serta bisa mengatasi semua urusan pemerintahan. Oleh karenanya sumber daya manusia pada sebuah organisasi maupun institusi kelembagaan mempunyai peranan yang sangat penting, sebab tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi bisa mengalami permasalahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis & Jackson, 2006). Pemerintah daerah atau pihak manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan banyak aspek yang mempengaruhi sumber daya manusia atau pegawai yang dipekerjakannya. Sekitar dua pertiga dari perubahan organisasi gagal karena pemimpin perubahan meremehkan peran kunci individu dalam proses perubahan (Choi, 2011). Tanggapan negatif ini juga berbahaya bagi organisasi karena mengarah pada kinerja yang buruk dan perilaku penarikan diri (Peus, 2009).

Kontrak psikologis mempengaruhi sikap perilaku dan komitmen kerja pekerja ditempat kerja, terutama ketika dilanggar (Bal & Vink, 2011). Kontrak psikologi menciptakan peluang untuk memprediksi perilaku karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu pimpinan untuk

merencanakan dan mengelola persepsi pegawai secara efektif dan efisien (Argawal & Bhargawa, 2013).

Pelanggaran kontrak psikologis, dipahami sebagai persepsi oleh salah satu pihak tentang ketidakpatuhan pihak lain dengan janji dan kewajibannya dengan pihak yang pertama, telah dieksplorasi sebagai prediktor dari berbagai hasil sikap dan perilaku pekerja. Dalam pengaturan kerja yang dibayar, ditemukan hubungan antara pelanggaran kontrak dan hasil yang diinginkan, di satu sisi, dan dengan hasil yang tidak diinginkan, di sisi lain (Alcover, 2017). Karyawan yang menerima perubahan juga merasa bahwa kontrak psikologis mereka telah diganti dengan yang baru. Pelanggaran kontrak psikologis dapat terjadi selama periode perubahan organisasi (Magano & Thomas, 2017). Mengeksplorasi literatur mengungkapkan bahwa karyawan membuat janji kepada majikan dan sebaliknya (Ejimonyeabala, 2014). Di antara janji-janji yang diminta oleh pengusaha dari karyawan adalah kesetiaan, sukarela, memberikan pemberitahuan yang cukup setelah menerima tawaran lain.

Kesalahpahaman umum tentang Pelanggaran kontrak psikologis adalah asumsi bahwa hanya karyawan yang mengalaminya. Strategi komunikasi perlu diberikan pentingnya untuk memperkuat kontrak psikologis karyawan selama perubahan organisasi (Magano & Thomas, 2017). Keadilan informasional dapat mengurangi efek merugikan dari pelanggaran terhadap penolakan terhadap perubahan, membuktikan pentingnya informasi selama fase antisipatif perubahan (Ruiter, dkk, 2016). Pentingnya komunikasi selama merger juga disoroti oleh (Roehi, 2019) akan tetapi, perlu diingat, dalam

pelaksanaan kontrak psikologi, terkadang dinas melakukan kelalaian atau tidak memenuhi janji-janjinya dalam kontrak yang telah dibuat. Pelanggaran kontrak pada *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah timbulnya keadaan psikologis negatif yang intens, yang, pada gilirannya, cenderung memberikan pengaruh pada perilaku (Jacobs 2016; Jaskyte 2016).

Keterlibatan kerja adalah keadaan kognitif dari identifikasi psikologis dengan pekerjaan, sejauh bahwa pekerjaan dianggap sebagai alat dalam memuaskan kebutuhan dan harapan yang menonjol (Hole, 2000). Penggabungan memberikan kesempatan bagi karyawan kedua mitra penggabungan untuk berinteraksi satu sama lain dan membangun pengetahuan mereka dengan berbagi ide tentang sistem, praktik dan prosedur yang diikuti di organisasi masing-masing dan ini, dalam gilirannya, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan setelah merger (Kansal & Chandani, 2014) tetapi *merger* juga dapat mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Robinson & Morrison, 2000).

Sementara permasalahan yang sering terjadi pada Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendahnya keterlibatan kerja yang dapat dilihat pada tingkat kehadiran pada jam dinas dan adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dengan alasan tertentu.

Merujuk fenomena tersebut diatas, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya berkaitan dengan keterlibatan kerja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner, kuisisioner terdiri dari 10 pernyataan tentang keterlibatan kerja yang bersumber dari (Kanungo, 1982). Kuisisioner disebarkan kepegawai Setda, pegawai Diskominfo dan pegawai BKPSDM sebanyak 20 kuisisioner, hasil dari pra-survey tersebut dapat dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1
Fenomena Keterlibatan Kerja pada Setda, Diskominfo dan BKPSDM
Kabupaten Kepulauan Mentawai

No	Pernyataan	Jumlah Pengamatan	Jawaban		% Ya	% Tidak
			Ya	Tidak		
1	Suatu hal terpenting yang terjadi pada diri saya adalah terlibat dalam pekerjaan saya	20	7	13	35	65
2	Bagi saya, pekerjaan saya sekarang hanya merupakan bagian kecil dari siapa saya	20	6	14	30	70
3	Saya sangat terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya	20	12	8	60	40
4	Saya hidup, makan dan bernafas dengan pekerjaan saya	20	9	11	45	55
5	Yang paling menarik saya terpusat disekitar pekerjaan saya	20	6	14	30	70
6	Saya mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang sangat sukar untuk dipisahkan	20	10	10	50	50
7	Saya biasanya merasa terlepas dari pekerjaan saya	20	6	14	30	70
8	Tujuan hidup pribadi saya yang penting berkaitan dengan pekerjaan saya	20	8	12	40	60
9	Saya memandang pekerjaan saya merupakan pusat bagi keberadaan saya	20	6	14	30	70
10	Saya selalu senang terlibat dalam pekerjaan saya	20	10	10	50	50
Rata – rata					40	60

Sumber: Setda, Diskominfo dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan BKPSDM, 2022.

Dari tabel 1.1 Pra-survey dapat dilihat bahwa kebanyakan responden yang diamati memberi jawaban dengan kategori iya sebanyak 40 % dan kategori tidak yaitu rata-rata 60%. Hal ini memberikan indikasi rendahnya keterlibatan kerja

pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai. Untuk itu perlu ditingkatkan dengan mengetahui faktor kunci dalam menciptakan keterlibatan kerja pegawai. Dengan adanya peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang bisa membuat dan menemukan pengetahuan dan ide-ide yang bisa membuat perubahan.

Hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Thiruchelvi Arunachalam, 2020) di India menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan stress kerja, ada hubungan negatif antara stres kerja keterlibatan kerja dan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behaviour*.

Dalam penelitian ini *reserach gap* dapat dikemukakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Thiruchelvi Arunachalam, 2020). Penelitian dilakukan pada Bank SBI di India. Untuk penelitian ini dilakukan pada organisasi pemerintahan daerah yang merupakan sektor publik yaitu Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pada penelitian sebelumnya hanya meneliti tentang “Pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap stres kerja dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai tersebut penulis tertarik meneliti karena penulis berkerja di Diskominfo Kabupaten Kepulauan Mentawai penulis secara langsung mengalami dan mengetahui fenomena yang terjadi. Dan untuk mengetahui secara langsung dan membuktikan teori dan berkontribusi untuk menambah pengetahuan terkait interaksi pelanggaran kontrak psikologis, stres kerja, *organizational citizenship behaviour* terhadap keterlibatan

kerja di Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai. Atas dasar ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap keterlibatan kerja yang dimediasi oleh stres kerja dan *organizational citizenship behavior*”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*?
3. Apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja?
5. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja?
6. Apakah stres kerja memediasi hubungan pengaruh pelanggaran kontrak psikologis dengan keterlibatan kerja?
7. Apakah *organizational citizenship behaviour* memediasi hubungan pengaruh pelanggaran kontrak psikologis dengan keterlibatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Untuk menganalisis apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.
3. Untuk menganalisis apakah pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.
4. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.
5. Untuk menganalisis apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.
6. Untuk menganalisis apakah stres kerja memediasi hubungan pengaruh pelanggaran kontrak psikologis dengan keterlibatan kerja.
7. Untuk menganalisis apakah *organizational citizenship behaviour* memediasi hubungan pengaruh pelanggaran kontrak psikologis dengan keterlibatan kerja

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis.

1. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap keterlibatan kerja yang dimediasi oleh stres kerja dan *organizational citizenship behavior* pada instansi Setda, Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan sehingga berguna ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.