

BAB 1

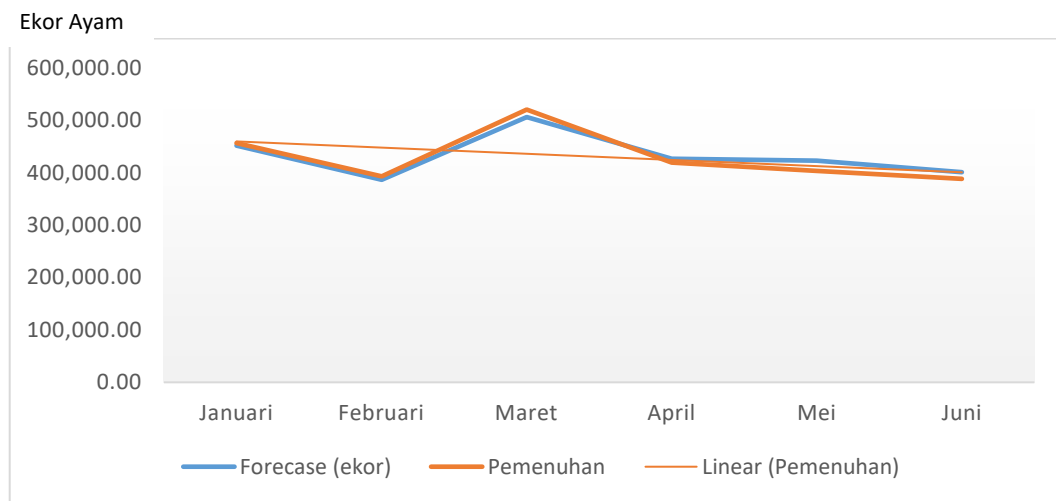
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era saat ini, persaingan dalam dunia produksi semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya permintaan pasar. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta menjaga kualitas produk agar tetap kompetitif dan mampu memenuhi ekspektasi pelanggan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dikatakan sebagai kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016: 502). Dalam hal ini karyawan tentunya memainkan peran penting dalam memenuhi permintaan pasar dan juga ekspektasi karyawan.

Dalam industri rumah potong ayam (RPA), kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap efisiensi operasional, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Tingginya permintaan pasar dan persaingan industri menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa produktivitas karyawan tetap optimal guna memenuhi target produksi secara efisien.

PT Sukahati Pratama sebagai salah satu perusahaan rumah potong ayam menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan. Berdasarkan data pemenuhan barang terhadap *forecase* produksi pada periode Januari hingga Juni 2024, terdapat fluktuasi dalam pencapaian target produksi yang mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam produktivitas karyawan.



Gambar 1.1
Data Pemenuhan Produksi Terhadap *Forecast* Produksi
pada Periode Januari-Juni 2024.
 Sumber: PT Sukahati Pratama, 2025.

Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat diketahui bahwa pada periode Januari hingga Maret, realisasi produksi melebihi *forecast* yang telah ditetapkan. Pada bulan Januari, dari target produksi sebesar 451.500 ekor, realisasi mencapai 456.701 ekor; Februari, dari 386.400 ekor menjadi 392.952 ekor; dan Maret, dari 506.100 ekor menjadi 520.374 ekor. Hal ini menunjukkan bahwa pada awal tahun, kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Sukahati Pratama berada dalam kondisi optimal, sehingga target produksi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Namun, pada periode April hingga Juni, terjadi penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan realisasi produksi yang berada di bawah target. Pada bulan April, dari target sebesar 426.300 ekor, realisasi hanya mencapai 419.333,80 ekor, Mei, dari 522.900 ekor menjadi 503.426 ekor, dan Juni, dari 401.100 ekor menjadi 388.216 ekor. Penurunan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang berpotensi

memengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Penurunan ini juga dilihat dari tingginya tingkat perputaran tenaga kerja pada karyawan bagian produksi.

Tabel 1.1
Data Perputaran Tenaga Kerja Karyawan bagian produksi
di PT Sukahati Pratama

Bulan	Keluar	Masuk
Januari	3	2
Februari	2	8
Maret	9	15
April	2	36
Mei	4	5
Juni	1	4
Juli	0	0
Agustus	0	0
September	1	1
Oktober	2	3
November	2	4
Desember	6	2

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar (*out*) yang cukup signifikan pada bulan Maret (9 orang), Mei (4 orang), dan terutama pada bulan Desember (6 orang). Meskipun perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru, misalnya April (36 orang masuk) dan Maret (15 orang masuk), proses adaptasi dan pelatihan memerlukan waktu yang tidak singkat sehingga memengaruhi kelancaran produksi. Ketidakseimbangan antara karyawan berpengalaman yang keluar dan karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami alur kerja menimbulkan hambatan operasional, yang kemudian tercermin dalam penurunan pencapaian target produksi sejak April hingga Juni 2024.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hal tersebut, peneliti juga melakukan pra survei secara langsung kepada 20 karyawan bagian produksi di PT. Sukahati Pratama Tasikmalaya, hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Penelitian

Pernyataan	Skala Pengukuran	
	Ya	Tidak
Pemenuhan fasilitas dan dukungan perusahaan	40%	60%
Upaya menjaga kualitas kerja saat perubahan kebijakan	100%	0%
Kesesuaian beban kerja dengan kesepakatan awal	40%	60%
Komitmen mendorong produktivitas kerja	50%	50%
Kejelasan informasi tenggat waktu dari perusahaan	90%	10%
Disiplin menyelesaikan tugas karena komitmen	90%	10%
Ketersediaan sumber daya penunjang efisiensi kerja	50%	50%
Keterikatan emosional mendorong efektivitas kerja	100%	0%
Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	100%	0%
Tanggung jawab untuk berkembang karena komitmen	100%	0%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT Sukahati, ditemukan bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi perhatian utama. Sebanyak 12 dari 20 karyawan merasa bahwa perusahaan belum dapat memenuhi janjinya dalam memberikan fasilitas dan dukungan yang cukup untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap perusahaan dengan kenyataan yang mereka hadapi, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, 12 dari 20 karyawan juga menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan awal dengan perusahaan. Hal ini menimbulkan tekanan bagi karyawan karena mereka harus bekerja lebih keras tanpa adanya dukungan yang memadai. Ketidakseimbangan antara ekspektasi awal dan kondisi kerja ini dapat memengaruhi kinerja dan meningkatkan risiko kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu maupun tim. Selanjutnya sebanyak 10 dari 20 karyawan merasa komitmen mereka terhadap perusahaan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja, sementara 50% lainnya tidak merasakan hal yang sama.

Menurut HRD PT Sukahati Pratama, permasalahan ini berkaitan erat dengan kontrak psikologis dan komitmen kerja karyawan. Kontrak psikologis mencerminkan harapan dan persepsi karyawan terhadap timbal balik yang diberikan perusahaan, termasuk kejelasan sistem kompensasi, promosi, dan insentif. Meskipun perusahaan telah berupaya memenuhi ekspektasi karyawan, masih terdapat perbedaan persepsi yang menyebabkan penurunan kinerja. Ketidakjelasan terkait kebijakan promosi dan insentif membuat beberapa karyawan merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya kinerja dalam menjalankan pekerjaan.

Dari perspektif komitmen kerja, karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat dan berusaha memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Namun, apabila perusahaan tidak memberikan kepastian mengenai jenjang karier, kompensasi yang adil, serta kesejahteraan karyawan, maka tingkat komitmen kerja dapat mengalami penurunan. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, meningkatnya tingkat *turnover*, serta menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, hal tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan atau ekspektasi karyawan terhadap perusahaan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Ketidaksesuaian ini dapat dijelaskan melalui konsep kontrak psikologis, yaitu persepsi individu mengenai kewajiban timbal balik antara karyawan dan organisasi, yang meskipun tidak tertulis, sangat memengaruhi hubungan kerja. Ketika perusahaan dianggap tidak memenuhi ekspektasi atau janji yang telah tersirat maupun tersurat, maka karyawan akan merasa bahwa kontrak psikologis telah dilanggar. Pelanggaran ini berdampak

negatif terhadap komitmen kerja, yakni sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, kesediaan berkontribusi, dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen yang menurun kemudian dapat berujung pada rendahnya motivasi, menurunnya kinerja, hingga meningkatnya intensi untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keselarasan antara janji atau ekspektasi yang diberikan kepada karyawan dengan kenyataan yang dijalankan, guna menjaga kestabilan tenaga kerja, meningkatkan efisiensi kinerja, serta mencapai target produktivitas secara berkelanjutan.

Selain berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, penelitian ini juga didasarkan pada *research gap*. Dalam penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Zakiah et al., 2024). Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Ramadhani, 2022). Inkonsistensi ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat pula inkonsistensi dalam penelitian mengenai pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Irawan et al., 2021). Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Oplot & Maket, 2020).

Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana dinamika hubungan antara kontrak psikologis dan komitmen kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di tengah ketidakpastian hasil temuan sebelumnya. Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, maka memahami faktor-faktor psikologis dan afektif yang mendasarinya menjadi sangat penting. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen yang mampu meningkatkan kinerja melalui penguatan komitmen dan pemeliharaan kontrak psikologis karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas, penulis tertarik meneliti dengan judul **Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukahati Pratama)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Kontrak Psikologis, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kontrak Psikologis, Komitmen Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kontrak psikologis, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan perusahaan. Dengan mengetahui pengaruh dari Kontrak Psikologis dan Komitmen Kerja diharapkan perusahaan mampu merancang strategi dalam meningkatkan dan menciptakan budaya kerja yang baik dan kondusif.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi praktisi di perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan terus stabil dan maksimal, serta bagi akademisi diharapkan mampu menjadi bahan referensi yang bermanfaat

untuk memperluas wawasan terkait Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Sambong Jaya, Sampongpari, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, mulai dari bulan Februari 2025 hingga bulan Juli 2025 (lampiran 1).