

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM atau sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan dianggap sebagai pengendali aktivitas, perencana dan pemikir. Jika di dalam perusahaan tidak memiliki SDM, otomatis perusahaan tersebut tidak mampu beroperasi dan tidak akan mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Apabila sudah terdapat SDM dalam perusahaan, maka SDM tersebut harus diolah dengan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Jika SDM perusahaan telah dikelola dengan maksimal, maka kinerja para pekerja dan hasil yang dikeluarkan akan baik, dan dengan mudah suatu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan sendiri di dalam sebuah perusahaan dibagi menjadi dua, yang pertama ada karyawan tetap dan yang kedua ada karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap merupakan karyawan yang mendapatkan upah dalam jumlah yang telah ditetapkan dan diberikan secara teratur. Termasuk di dalamnya adalah pegawai swasta dan juga pegawai negeri dan juga penerima pensiun (Faisal, 2009). Karyawan *outsourcing* adalah para karyawan yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian waktu yang telah dibuat (Nurachmad, 2009).

Banyak perusahaan yang kini menggunakan jasa *outsourcing*, salah satu faktornya yaitu untuk efisiensi biaya dan juga efisiensi waktu. Efisiensi biaya dikarenakan jika suatu perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*, maka perusahaan tersebut hanya akan membayarkan kepada vendor *outsourcing* sebesar apa yang ada di dalam kontrak. Perusahaan tidak perlu lagi memikirkan pengeluaran untuk para pekerja. Efisiensi waktu juga karena misal di dalam sebuah perusahaan memerlukan sebuah keterampilan untuk melakukan pekerjaan tersebut maka mereka tidak perlu dengan susah memberikan pelatihan kepada pekerja yang baru. Jika perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*, mereka dimudahkan dalam mendapatkan pekerja yang berkompetensi di bidangnya.

Suatu permasalahan kerap terjadi pada karyawan yang hanya memiliki status *outsourcing*. Dikarenakan para pekerja yang hanya memiliki status pekerja *outsourcing* tidak memiliki hak kepada perusahaan yang mempekerjakan untuk meminta upah yang lebih atas pekerjaan yang dilakukan para pekerja. Dan para karyawan *outsourcing* memiliki status yang sangat rentan untuk diberhentikan kerjanya secara satu pihak dari perusahaan yang mempekerjakan. Perusahaan-pun dapat dengan mudah untuk melepas kerja sama dengan vendor *outsourcing* apabila ada peraturan-peraturan yang ada tidak diikuti dan apabila hak dari pekerja *outsourcing* tidak dipenuhi oleh vendor.

Setiap perusahaan pasti menginginkan memiliki karyawan yang dapat bekerja secara cekatan dan tidak malas-malasan dalam bekerja, supaya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa segera tercapai. Maka dari itu kinerja dari tiap karyawan haruslah baik. Kinerja adalah kriteria tertentu di dalam sebuah perusahaan yang berhasil dicapai oleh pekerja (Robbins, dalam Tampi, 2010). Kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan haruslah mencapai target atau batas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan mengalami kerugian akibat para karyawannya tidak memiliki kinerja yang bagus. Pada karyawan *outsourcing*, biasanya terdapat tim pemantau yang biasanya datang dari perusahaan itu sendiri, bukan dari vendor *outsourcing*. Guna adanya tim pemantau yakni untuk memantau pekerjaan yang dilakukan para karyawan *outsourcing*, apakah telah selaras dengan ketentuan yang sudah ada atau belum. Biasanya jika para karyawan *outsourcing* melakukan kesalahan atau lalai dalam pekerjaannya dan juga tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, maka dia akan mendapat teguran dari tim pemantau tersebut. Tim pemantau yang akan menilai bagaimana kinerja dari karyawan *outsourcing* tersebut, jika telah sering melakukan kelalaian dan juga kerap tidak memenuhi target maka bisa dengan mudah pihak perusahaan memberitahukan kepada pihak vendor untuk memberhentikan kerja para karyawan *outsourcing* tersebut. Sehingga karyawan tersebut secara langsung tidak dipekerjakan kembali di perusahaan tersebut.

Kinerja mencakup hasil dan kualitas, absensi atau kehadiran, waktu dan kecepatan dalam hasil, serta kemampuan dalam bekerja dan rasa dapat dipercaya

(Robert dan John, 2006). Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah ada faktor eksternal organisasi, faktor internal organisasi, dan yang terakhir ada faktor dari pegawai itu sendiri. Pada PT. X, berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan koordinator dari subjek yang akan diteliti memberitahukan bahwa kinerja dari karyawan *outsourcing* yang ada kerap melakukan keterlambatan dalam bekerja, terkadang tidak menguasai tugas yang ada, dan juga terkadang tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Peneliti mewawancarai 4 sampel subjek penelitian dari populasi yang akan digunakan penelitian dan 1 koordinator, dan ini adalah hasil wawancaranya :

“Saya dari tim inspeksi, kan ada target yang ditetapkan sama perusahaan harus menginspeksi sekian luas wilayah. Karena banyak yang harus ditangani kadang di satu shift kerja ga sampe selesai yang akhirnya kan dilanjutkan kembali oleh shift selanjutnya dan menambah pekerjaan pada shift selanjutnya”

-K, selaku tim inspeksi-

“Kadang ada beberapa keluhan yang gak bisa selese sesuai dengan peraturan target waktu yang ada, karena masalah cuaca lah atau apa”

-P, selaku teknisi-

“Namanya kerja, kan kadang suka capek trus jadine lupa kan ya mba. Kadang ada beberapa pemberitahuan atau penawaran dari kantor yang lupa disampein ke pelanggan. Kalo ketauan ya ditegur sama koordinator”

-T, selaku teknisi-

“Kan pada saat kerja itu kita ada respon time, respon time itu kita dikasih waktu 45 menit buat sampe ke tempat dan merespon keluhan pelanggan. Kadang kan ada aja kendalanya misal di jalan ada kecelakaan apa gimana jadi bisa lebih dari 45 menit baru bisa sampe ke tempatnya”

-N, selaku teknisi-

“Kita dari perusahaan ada target-target sendiri yang ditetapkan sama kantor. Terkadang ada yang melebihi waktu dari target yang telah ditentukan, tapi ya harus ada alesannya kenapa. Apakah karena kendala cuaca atau karena kendala hewan. Terus misal inspeksi targetnya kurang dari yang telah ditentukan ya nanti jadi tambahan kerjaan buat yang kerja selanjute”

-K, Selaku koordinator-

Dari hasil wawancara yang telah diperoleh, didapatkan hasil bahwa ada perilaku yang menjadi masalah pada PT. X di kota Y. sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan. Dari pernyataan subjek yang telah diwawancarai, menghasilkan bahwa terdapat permasalahan yang mengakibatkan kinerja yang kurang baik yaitu dikarenakan faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja. Di dalam faktor pegawai sendiri meliputi, etos kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan kepada subjek penelitian diantaranya permasalahan datang dari faktor disiplin kerja dan kepuasan yang kurang, dialami oleh pekerja *outsourcing* pada PT. X tersebut.

Kinerja dipengaruhi faktor yang salah satunya adalah disiplin kerja. Pengertian disiplin kerja itu sendiri adalah upaya yang dilakukan guna meningkatkan kesediaan dan kesadaran seorang pekerja mengikuti aturan dan norma sosial dalam perusahaan oleh manajer (Rivai, 2004 dalam Safitri, 2013). Faktor penting dalam kerja salah satunya adalah kedisiplinan, karena jika seorang karyawan yang disiplin maka dengan mudah dia akan mencapai sasaran target dalam bekerjanya, sehingga perusahaan dapat ikut diuntungkan jika karyawannya berhasil mencapai target dan tujuan dari perusahaan tersebut dengan mudah dicapai.

Ada dua cara dalam melakukan pendisiplinan, yang pertama yakni disiplin preventif. Disiplin preventif merupakan sebuah tindakan dari perusahaan yang akan membuat karyawannya mampu bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan kejadian penyalahgunaan dapat dihindari. Kedua yaitu disiplin korektif, yaitu penanganan dalam suatu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga mencegah dari pelanggaran yang akan berlanjut, yang biasanya diikuti dengan hukuman. Pada pekerja PT. X, adanya perilaku disiplin korektif. Jika karyawan

melakukan penyalahgunaan atau lalai dalam bekerja, maka akan mendapatkan teguran terlebih dahulu. Jika kelalaian yang dilakukan tidak bisa ditolerir maka akan mendapatkan surat peringatan (SP) dari 1 sampai 3. Jika sudah sampai mendapatkan SP 3, maka perusahaan dapat memberitahukan kepada pihak vendor untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu ada kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri sifatnya adalah persepsi, dikarenakan pada setiap orang pasti memiliki tingkat kepuasan sendiri-sendiri. Rasa bersyukur pada tiap individu juga berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan baik menyenangkan maupun tidak yang dirasakan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja (Handoko, 2001).

Produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seorang karyawan yang berpendapat bahwa pekerjaannya bisa menumbuhkan perasaan kepuasan, maka akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja (Bangun, 2012). Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut : (1) kedudukan, dimana seseorang jika memiliki kedudukan yang tinggi maka akan merasakan kepuasan. (2) mutu pengawasan, hubungan antara pekerja dan atasan haruslah baik sehingga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. (3) jaminan finansial, semakin besar upah yang didapatkan seorang pekerja semakin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (4) pangkat, seseorang dalam bekerja selalu menginginkan kenaikan pangkat sehingga dapat memiliki kedudukan yang tinggi (Brown dan Ghiselli, dalam Anggraeni, 2015).

Para karyawan *outsourcing* akan mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan perusahaan dengan vendor. Para karyawan *outsourcing* sudah pasti akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dengan karyawan tetap di perusahaan tersebut. Hal seperti itu yang kerap menjadikan karyawan *outsourcing* merasakan kecemburuan kepada teman-teman yang sudah bekerja tetap di perusahaan tersebut. Hal yang dapat menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja dikarenakan seorang karyawan *outsourcing* tidak akan pernah

mendapatkan kenaikan pangkat, hal itu adalah salah satu faktor dalam kepuasan kerja.

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan antara kinerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Novaliana, 2017) yang berjudul “Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk”, diketahui bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Seorang yang disiplin maka akan menghasilkan sebuah perilaku tanggung jawab terhadap tugas dari pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan.

Penelitian lain mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate, penelitian tersebut berjudul “Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” (Nur, Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, 2013). Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan, maka nantinya menghasilkan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, peneliti memiliki perbedaan variabel penelitian yang akan diuji yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. X di Kota Y.

B. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* PT. X di kota Y?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* PT. X di kota Y

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dari hasil penelitian dalam bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan referensi untuk mahasiswa dan praktisi yang bekerja di bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif pada praktisi psikologi dibidang industri dan organisasi untuk meningkatkan kinerja bagi seluruh anggota perusahaan yang bekerja dan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi perusahaan.