BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2011). Kebutuhan yang cenderung meningkat memberi peluang kepada para pelaku bisnis untuk menciptakan usaha yang berkontribusi menciptakan lapangan pekerjaan. Sumber daya manusia berkontribusi dalam keunggulan bersaing dan diharapkan untuk mengerahkan tenaga serta pikirannya agar menghasilkan *output* yang maksimal. Tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dikumpulkan.

Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2012). Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah perusahaan. Perusahaan perlu me-*manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al. 2011).

Perusahaan outsourcing (alih daya) merupakan perusahaan yang menyediakan jasa atau tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan pengguna dapat lebih fokus pada strategi perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terstruktur dan akhirnya tercapai. Karena semakin banyak nya perusahaan outsourcing di Indonesia, manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prolfesionalisme dan kinerja suatu suatu karyawan haruslah terus mangalami peningkatan. Setiap perusahaan sudah pasti mengharapkan seluruh karyawannya memiliki prestasi yang akan memberikan sumbangan optimal bagi keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kelangsungan setiap harinya dalam kinerja karyawan.

PT. SIPRAMA CAKRAWALA yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa atau outsourcing. Didalam penelitian ini peneliti melihat langsung fenomena yang terjadi di PT. SIPRAMA CAKRAWALA, di mana peneliti pernah meneliti perusahaan tersebut. Telah menemukan adanya permasalahan tentang kinerja pegawai PT. SIPRAMA CAKRAWALA, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SIPRAMA CAKRAWALA.

Pada dasarnya karyawan pada tiap perusahaan juga menginginkan kinerja yang dihasilkan selalu berjalan dengan baik, namun ternyata banyak hal – hal yang membuat kinerja menjadi kurang bahkan menurun, contohnya ketika perusahaan atau pekerja outsource merasa tidak puas atas kinerja para karyawan

penyedia jasa daya alih (outsourcing). Sekalipun penggunaan tenaga outsourcing ini memberi banyak keuntungan bagi perusahaan, namun juga ada sisi kelemahan dan negatif yang harus diperhatikan sebelum perusahaan benar – benar memutuskan untuk mengalihkan pekerjaan tertentu kepada pekerja outsource, begitu juga sebaliknya pekerja outsource juga harus mempertimbangankan dirinya untuk bekerja sebagai tenaga outsourcing.

Tabel I.1
Hasil Prasurvey Karyawan PT. Siprama Cakrawala

Karyawan (Inisial)	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja
Karyawan 1	Kurang Terpenuhi	Tercapai
Karyawan 2	Terpenuhi	Tercapai
Karyawan 3	Tidak Terpenuhi	Kurang Tercapai
Karyawan 4	Terpenuhi	Tidak Tercapai
Karyawan 5	Kurang Terpenuhi	Kurang Tercapai

. Berdasarkan hasil prasurvei diatas, terdapat permasalahan mengenai kurangnya kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaan khususnya hasil kerja karyawan yang kurang detaill terhadap pekerjaannya, dalam masalah ketelitian dan kerapihan karyawan yang kurang mengantisipasi kemungkinan – kemungkinan buruk yang akan terjadi dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti hilangnya data profile dari beberapa calon pekerja. Sedangkan permasalah dari kuantitas pekerjaan yaitu karyawan kurang mampu untuk bekerja secara tim dan ketepatan karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga memakan waktu lebih lama, serta komitmen yang belum sepenuhnya memiliki pun menjadikan karyawan kurang bisa meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, hal ini diduga dapat menurunkan kinerja pada perusahaan PT. Siprama Cakrawala .

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja menurut kasmir (2016:189) diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan temuan pada perusahaan penyedia jasa PT. Siprama Cakrawala kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin, dan kepuasan kerja.

Tabel I.2
Hasil Prasurvey Karyawan PT. Siprama Cakrawala

Karyawan (Inisial)	**Kemampuan**	**Ketegasan**
Karyawan 1	Mampu	Cukup Tegas
Karyawan 2	Tidak Mampu	Cukup Tegas
Karyawan 3	Kurang Mampu	Kurang Tegas
Karyawan 4	Kurang Mampu	Kurang Tegas
Karyawan 5	Mampu	Kurang Tegas

Berdasarkan tabel diatas peneti jelaskan bahwa 2 dari 5 responden menyatakan "kurang mampu" dan 1 dari 5 responden menyatakan "tidak mampu" atas Kemampuan kepemimpinan PT. Hal ini dapat diduga bahwa atasan dalam kemampuan pengarahan belum optimal bagi karyawannya, serta pimpinan mereka dalam menangani permasalahan atau bertindak dalam pemgambilan keputusan bagi karyawan masih dirasa kurang. Sedangkan dari segi ketegasan 3 dari 5 responden menyatakan "kurang tegas" pada kepemimpinan PT. Siprama Cakrawala. Salah satunya kurangnya orientasi pemimpin dalam memberi

perubahan, kontribusi, serta kewibawaan bekerja kepada para pegawai terhadap instansi. Sehingga hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai ini di takutkan akan menghambat pencapaian visi dan misi instansi.

Tabel I.3
Hasil Prasurvey Karyawan PT. Siprama Cakrawala

Karyawan (Inisial)	Ketaatan	Kewaspadaan
Karyawan 1	Menaati	Berhati-hati
Karyawan 2	Kurang Menaati	Kurang Berhati-hati
Karyawan 3	Tidak Menaati	Tidak Berhati-hati
Karyawan 4	Tidak Menaati	Kurang Berhati-hati
Karyawan 5	Kurang Menaati	Kurang Berhati-hati

Berdasarkan tabel diatas peneliti dapat menjelaskan bahwa 2 dari 5 responden karyaawan menyatakan "kurang menaati" dan 2 dari 5 responden menyatakan "tidak menaati" atas ketaatan mereka dalam bekerja. Hal ini berarti diduga bahwa rasa tanggung jawab dalam bekerja dan pemahaman atas aturan kerja karyawan sangat kurang. Aikibatnya Banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai fungsi atau tugasnya, serta bekerja tidak sesuai waktu yang ditentukan. Sedangkan dari segi kewaspadaan 3 dari 5 responden karyawan PT. Siprama Cakrawala menyatakan "kurang berhati-hati" dalam melakukan pekerjaan, seperti banyak file yang hialang akibat kelalaian karyawan, serta kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga dan merawat peralatan kantor yang suka hilang ataupun mengabaikan beberapa peralatan yang rusak yang berarti karyawan belum memahami tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Karyawan PT. Siprama Cakrawala

Karyawan (Inisial)	Pekerjaan	Kebutuhan
Karyawan 1	Kurang Seuai	Tercukupi
Karyawan 2	Kurang Sesuai	Kurang Tercukupi
Karyawan 3	Tidak Sesuai	Tidak Tercukupi
Karyawan 4	Kurang Sesuai	Tercukupi
Karyawan 5	Sesuai	Kurang Tercukupi

Berdasarkan tabel diatas peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan PT. Siprama Cakawala menyatakan bahwa "kurang sesuai" pada pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal ini dapat diduga dari hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik, maksudnya disini adalah sedikit demi sedikit rasa kekompakan kurang terhadap satu tim dan yang lebih lama bekerja di instansi tersebut lebih menguasai kedudukannya tanpa memperdulikan pegawai yang baru, serta sebagian karyawan merasa bahwa kondisi kerja yang mereka jalani kurang menarik (monoton) . Sedangkan dari segi kebutuhan 2 dari 5 responden karyawan PT. Siprama Cakrawala menyatakan bahwa "kurang tercukupi" dan 2 dari 5 responden menyatakan "tidak tercukupi" kepuasannya. Hal ini dapat diduga kurangnya fasilitas yang kurang, bonus yang tidak sesuai, dan kurangnya kesempatan untuk berkembang bagi karyawan. Dari hal tersebut menimbulkan beberapa perilaku *negatif* dari pegawai perusahaan tersebut, contohnya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism/kemangkiran, pensiun dini dan sebagainya dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, karena karyawan merasa kepuasannya belum terpenuhi.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siprama Cakrawala.**

B. Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. SIPRAMA CAKRAWALA?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. SIPRAMA CAKRAWALA?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SIPRAMA CAKRAWALA?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SIPRAMA CAKRAWALA?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujua penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. .SIPRAMA CAKRAWALA

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIMPRAMA CAKRAWALA.

c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasaan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIPRAMA CAKRAWALA.

d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIPRAMA CAKRAWALA.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan.

c. Bagi pihak lain (pembaca)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yng menghadapi masalah serupa.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA