

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan kuantitas dan kualitas karyawan yang memadai. Kendala yang sering dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan adalah masalah keuangan khususnya terkait dengan kompensasi. Pada saat ini salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efisiensi dalam hal penyediaan tenaga kerja yaitu penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

*Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra;2007). Berdasarkan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* diperbolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Interpretasi yang diberikan Undang-Undang saat ini masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Keberadaan karyawan *outsourcing* adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan risiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap.

Risiko yang mungkin timbul dari *outsourcing* antara lain produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten, misalnya kurang cermat dalam proses seleksi, kurang bertanggung jawab atau peduli terhadap kinerja karyawannya yang di tempatkan pada perusahaan tertentu, bahkan ada juga yang tidak melakukan *Quality control* terhadap kinerja karyawan yang dimilikinya. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan yang ditempati akan menurun sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan *outsourcing* di dalam perusahaan tersebut.

PT. Rajasaputra Jayaperkasa merupakan salah satu perusahaan swasta yang mempekerjakan karyawan *outsourcing* dalam jumlah cukup banyak yakni 92 dari 316 karyawan yang ada di PT. Rajasaputra Jayaperkasa. Dalam persaingan yang semakin kompetitif membuat PT. Rajasaputra Jayaperkasa terus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas dalam mencapai keunggulan bersaing. Perubahan pemakaian jasa tenaga kerja *outsourcing* diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang lebih baik bagi PT. Rajasaputra Jayaperkasa

Akan tetapi harapan untuk mendapatkan kualitas kinerja yang lebih baik dari tahun ketahun oleh PT. Rajasaputra Jayaperkasa ternyata kurang tercapai mengingat berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa tahun 2009 mengalami penurunan dari tahun 2008

Berikut ini adalah tabel data penilaian kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian kinerja karyawan *Outsourcing***  
**PT. Rajasaputra Jayaperkasa**

Penilaian Kinerja	Thn 2008		Thn 2009	
	Orang	%	Orang	%
Sangat Baik	8	9.3 %	6	6.5 %
Baik	72	83.7 %	70	76.1 %
Cukup Baik	6	7 %	16	17.4 %
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100 %</b>	<b>92</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. Rajasaputra Jayaperkasa (2010)

Dengan memperhatikan tabel data penilaian kinerja karyawan *outsourcing* yang semakin menurun, dikawatirkan jika terjadi secara terus menerus akan berimplikasi pada kinerja perusahaan, padahal yang diharapkan oleh perusahaan

dengan pemakaian jasa tenaga kerja *outsourcing* selain dapat memberikan efisiensi biaya bagi perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Namun mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran yang penuh dengan ketidakpastian yang terus datang, maka hal tersebut berimplikasi psikologis terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada kinerja karyawan *outsourcing* yang cenderung tidak stabil.

Menurunnya kinerja karyawan *outsourcing* yang apabila dibiarkan begitu saja tanpa mengetahui faktor-faktor yang sesungguhnya mempengaruhi penurunan kinerja karyawan *outsourcing* tentunya akan berakibat fatal terhadap produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan permasalahan perlu kiranya dilakukan penelitian yang mengkaji tentang : “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Rajasaputra Jayaperkasa ”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah ada pengaruh faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT .Rajasaputra Jayaperkasa ?
2. Apakah ada pengaruh faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa ?

3. Faktor manakah diantara kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa.
3. Untuk mengetahui diantara kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Rajasaputra Jayaperkasa

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Rajasaputra Jayaperkasa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja, yang dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Rajasaputra Jayaperkasa akan pentingnya pemahaman dari manajemen secara organisasi (perusahaan) terhadap pengelolaan kepemimpinan kepuasan kerja dan

motivasi dari seluruh karyawan *outsourcing* yang dimiliki. Kinerja karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat.

## 2. Bagi Perusahaan *Outsourcing*

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan *outsourcing* agar lebih memperhatikan kinerja karyawannya dan terus melakukan *Quality control* terhadap kinerja karyawannya yang ada di PT. Rajasaputra Jayaperkasa.

## 3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan keprofesionalan di dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan tetap dalam kondisi yang stabil.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang sejenis, dan menambah khasanah pengetahuan ilmu Sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.