

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada diperusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan, semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kemunduran ataupun hampir gagal dalam mencapai tujuan. Salah satu penyebabnya yaitu perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting dalam penyelenggaraan organisasi atau perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. SDM dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa (Melky,2015:99).

Disiplin pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan

yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna untuk menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi didalam suatu organisasi. Disiplin juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya lainnya.

Disiplin membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Bagi karyawan disiplin sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Bagi organisasi program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi tersebut. Disiplin yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dan setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan dengan tenaga kerja yang terendah. Adanya disiplin kerja yang tegas dan jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya. Salah satu

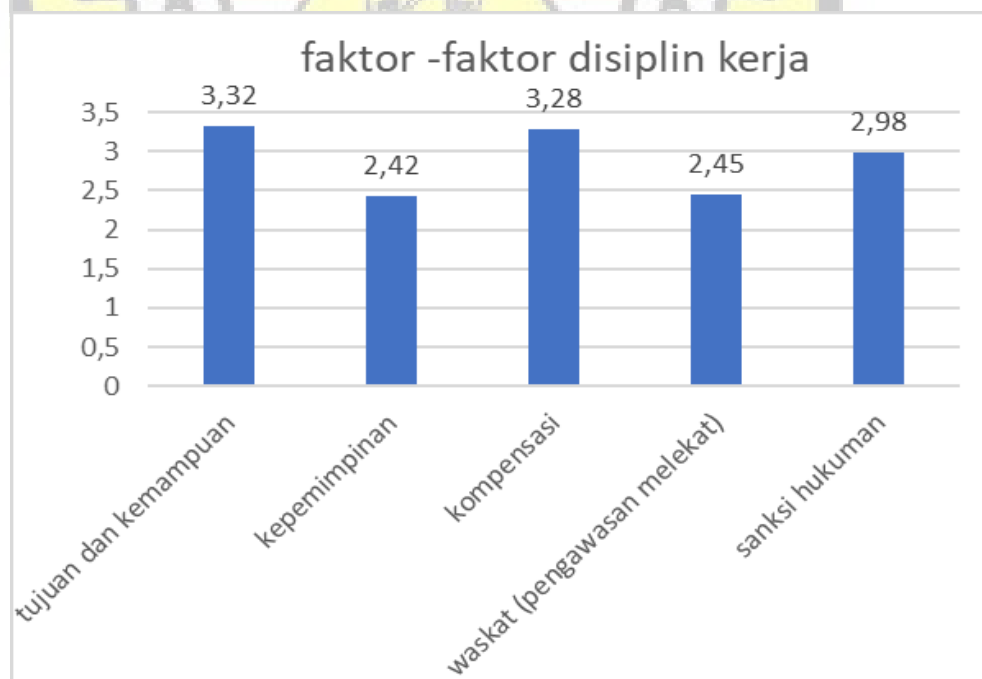
penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat disiplin yang kurang baik.

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang siap menjalankan tugas dan konsentrasi penuh untuk mencurahkan seluruh perhatian tenaga dan pikiran guna memajukan organisasi. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kecenderungan perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan penyedia jasa pekerja atau *outsourcing*.

PT. Trifa Sari Nusantara merupakan perusahaan *outsourcing security* yang bergerak dalam bidang tenaga pengamanan. Kantor pusat di PT. Trifa Sari Nusantara mempunyai divisi Human Resources dan General Affair, selebihnya ada 85 security yang disebar diberbagai lokasi. Yang beralamat di Jalan Siaga Raya No.44, Pejaten Barat, Pasar Minggu Jakarta Selatan. Selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerjanya karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (perjanjian kontrak waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan social hanya sebatas minimal, tidak adanya keamanan kerja, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Pelaksanaan pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat *outsourcing* sangat sulit dilakukan, oleh karena itu, banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Pelanggaran yang sering terjadi adalah rendahnya perlindungan kerja

dan syarat-syarat kerja terhadap pekerja. Perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja umumnya dibawah standar yang berlaku dimana pekerja *outsourcing* dipekerjakan. Meskipun realisasi hubungan kerja dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja akan tetapi perusahaan pengerah jasa tenaga kerja mendapatkan keuntungan melalui pemotongan sebagian hak yang diterima pekerja pada perusahaan dimana pekerja ditempatkan.

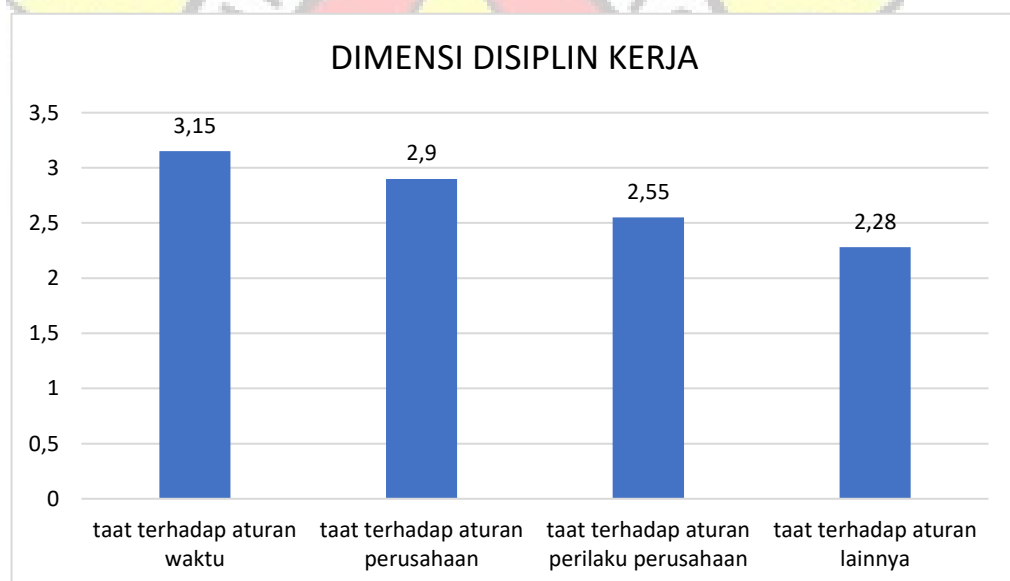
Selain dari hasil wawancara, penulis juga melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 20 karyawan PT. Trifa Sari Nusantara untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja Dari hasil tanggapan responden tentang faktor-faktor disiplin kerja dan dimensi disiplin kerja dijelaskan melalui gambar 1.1 dan 1.2 sebagai berikut:



Gambar Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara

Berdasarkan gambar 1.1 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa faktor yang tertinggi mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan dengan rata-rata 3,32 dan yang terendah yaitu kepemimpinan dengan rata-rata 2,42 kemudian waskat (pengawasan melekat) sebesar 2,45. Sedangkan faktor lain juga mempunyai faktor tinggi dalam mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi dengan rata-rata 3,28, sanksi hukuman dengan rata-rata 2,98.

Selanjutnya dari penyebaran kuesioner mengenai dimensi disiplin kerja untuk mengukur disiplin kerja karyawan outsourcing PT. Trifa Sari Nusantara yang dijelaskan melalui grafik 1.2.



Gambar Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Disiplin Kerja Karyawan

Outsourcing PT. Trifa Sari Nusantara

Berdasarkan gambar 1.2 dan mengacu pada table 3.4 menunjukkan bahwa taat terhadap aturan waktu perusahaan merupakan dimensi tertinggi dengan rata-rata 3,15 diikuti oleh taat terhadap aturan lainnya dengan rata-rata 2,28 yang

artinya rendah, namun taat terhadap aturan perusahaan dengan rata-rata 2,90 yang artinya tinggi dan taat terhadap aturan perilaku perusahaan yang artinya tinggi dengan rata-rata 2,55.

Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut , maka penulis menetapkan judul penelitian ini ialah “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* PT. Trifa Sari Nusantara Jakarta. Permasalahan tersebut dapat dikemukakan dibawah ini.

1. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang rendahnya disiplin kerja karyawan *outsourcing* di PT. Trifa Sari Nusantara
2. Pengawasan melekat (waskat) tidak berjalan dengan baik menjadi salah satu faktor rendahnya disiplin kerja di PT. Trifa Sari Nusantara
3. Taat terhadap aturan lainnya yang tidak memadai merupakan faktor rendahnya disiplin kerja di PT. Trifa Sari Nusantara

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini harus memiliki Batasan-batasan masalah yang dikaji. Batasan-batasan masalah perlu dipaparkan secara jelas agar penelitian lebih

terfokus, lebih terarah dan tidak meluas menyinggung permasalahan yang lain. Adapun hal yang perlu dibatasi dalam penelitian ini berkenaan dengan subjek penelitian dan lokasi penelitian. Subjek penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Trifa Sari Nusantara terhadap 85 karyawan yang merupakan karyawan Security.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, adapun rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan berikut ini.

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan *outsourcing* di PT. Trifa Sari Nusantara?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Trifa Sari Nusantara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini dapat diuraikan berikut ini

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. Trifa Sari Nusantara.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. Trifa Sari Nusantara.

1.6. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini, yaitu manfaat secara akademis, manfaat bagi peneliti, dan manfaat yang ditunjukkan untuk perusahaan. Adapun ketiga manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah kepustakaan di Universitas Darma Persada, khususnya di bidang studi manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan tambahan dalam menambah wawasan pembaca maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji penelitian serupa.

2. Manfaat untuk Peneliti

Manfaat yang diharapkan untuk penelitian ini adalah sebagai sarana dalam melatih dan mengembangkan kemampuan peneliti dalam bidang penulisan maupun penelitian. Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai turnover intention. Bahwa adanya penelitian ini agar peneliti dapat mengaplikasikan sebagai pengetahuan yang didapat selama menempuh perkuliahan di Universitas Darma Persada, dari adanya penelitian ini dapat peneliti untuk digunakan sebagai solusi dalam menyelesaikan salah satu masalah dari permasalahan SDM.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Manfaat yang diharapkan penelitian ini untuk perusahaan PT. Trifa Sari Nusantara Jakarta dapat dikemukakan sebagai berikut.

- a. PT. Trifa Sari Nusantara dapat memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan-karyawannya
- b. PT. Trifa Sari Nusantara diharapkan memberikan manfaat bagi pimpinan didalam pengambilan kelayakan mengenai disiplin kerja.

