

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kebutuhan dan kepuasan manusia selalu meningkat dan beragam pada dewasa ini. Kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, dan iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin.

Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara, antara lain : menghemat biaya operasional, menutup cabang lain yang tidak produktif dan kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan keadaan keuangan dari masing-masing perusahaan. Pada saat ini salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efisiensi 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 K., 2007). *Outsourcing* diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat 19 penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lain. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit, dan lainnya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan motivasi dari perusahaan kepada karyawan tersebut. Motivasi yang berasal dari perusahaan atau dari luar diri seorang karyawan bisa disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi tersebut terdiri dari kebijakan organisasi, pelayanan administrasi, *supervise* dari perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji ( Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Febrian 2014 ). Dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Disamping itu agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka, setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin. Nugroho (2008) juga menerangkan bahwa manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu ; Perusahaan sering kali mendapati karyawan *cleaning service* (CS) mengajukan pengunduran diri sehingga sering terjadi pergantian karyawan. Beberapa alasan dari karyawan CS tersebut salah satunya adalah dikarenakan mereka ingin mencari pekerjaan lainnya. Alasan penulisan penelitian berikutnya adalah keingintahuan peneliti pada pengaruh-pengaruh yang mempengaruhi kinerja karyawan CS dimana akan

berdampak buruk pada perusahaan jika kinerja karyawan semakin memburuk.

Penelitian ini mengambil objek PT. Surya Amanah Cendekia (SAC)

Ponorogo yang merupakan sebuah perusahaan yang dibentuk oleh Universitas Muhammadiyah Ponorogo, bergerak dibidang jasa dan pelayanan diantaranya; kebersihan (*cleaning*), keamanan (*security*), persediaan Alat Tulis Kantor (ATK), percetakan (*digital printing*), tiket online, dan Biro Umroh dan Haji plus. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo, Jawa Timur.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh peneliti menyatakan bahwa PT. Surya Amanah Cendekia (SAC) memiliki 60 karyawan yang terdiri dari 3 karyawan kantor, 21 karyawan SPIK, dan 36 karyawan *Cleaning Service* (CS). Selain di Universitas Muhammadiyah Ponorogo, PT.SAC juga menempatkan karyawan *cleaning service* (CS) di beberapa sekolah dan perkantoran.

Analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja serta variabel disiplin karyawan yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini. Tujuannya adalah dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi karyawan yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada**

karyawan *Cleaning Service* PT. Surya Amanah Cendekia Universitas Muhammadiyah Ponorogo)”).

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo?

## 1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang didapat untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan CS PT. SAC

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo

5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CS PT. SAC Universitas Muhammadiyah Ponorogo

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi organisasi (perusahaan)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, yang dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo akan pentingnya pemahaman dari manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dari seluruh karyawan *cleaning service* yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja dan kedisiplinan karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

2. Manfaat bagi mahasiswa (peneliti)

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di organisasi yang akan

diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pengelolaan sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi pihak lain ( pembaca )

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk pembuatan proposal berikutnya khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

