

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Istilah *outsourcing* atau *outsource* sudah sangat familiar di telinga kita. Istilah *outsourcing* dapat dimengerti sebagai usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak (Tunggal, 2008). Hampir semua perusahaan saat ini sudah mulai menerapkan sistem kerja *outsourcing*. Diantaranya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, finansial, telekomunikasi, *manufacturing*, *retail*, dan lain-lain. Pada umumnya, tenaga *outsource* menempati posisi *call center*, *direct sale*, *data entry* ataupun *customer service*. Sistem kerja *outsourcing* ini biasanya diterapkan pada jenis-jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Level jabatan yang di-*outsourcing*-kan adalah level staf ke bawah, walaupun ada juga karyawan *outsource* yang menempati posisi manajerial. Namun hal itu biasanya dilakukan dalam pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau proyek. Sistem perekrutan tenaga kerja *outsource* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Mulai dari menjalani tes tertulis, proses *interview*, hingga melakukan *medical checkup*, sesuai dengan prosedur yang berlaku. Perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa *outsource*, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan

jasanya secara langsung. Perusahaan biasanya sudah mempunyai standar kontrak untuk karyawan *outsourc*e (Novita, 2009).

Sejarah *outsourcing* dimulai ketika Kerajaan Inggris telah menerapkan hal ini dengan merekrut serdadu Gurkha yang terkenal dengan keberaniannya. Saat Perang Dunia II berlangsung pada tahun 1945-1950, Amerika Serikat adalah negara yang paling banyak menerapkan *outsourcing* untuk keperluan perang. Praktik *outsourcing* kemudian berkembang luas di perusahaan multinasional sejalan dengan perlunya mereka beroperasi secara efisien dan fokus terhadap bisnis mereka. Perancis kini merupakan negara yang paling berkembang dalam menerapkan *outsourcing*. Hampir seluruh perusahaan Perancis, dalam berbagai skala, menerapkan praktik *outsourcing* dalam menjalankan usaha.

Di Indonesia, pada masa pendudukan kolonial, sistem kontrak kerja atau *outsourcing* sudah diperkenalkan. Seiring maraknya sistem menanam dengan paksa, seperti menanam karet, tembakau, kopi & tebu yang terjadi di awal tahun 1879, pemerintah kolonial membuat model dan program dalam upayanya memenuhi barang-barang yang dibutuhkan di dunia bisnis saat itu. Selain itu dalam prakteknya juga sebenarnya telah diatur secara resmi oleh kolonial belanda pada saat itu. Pada tahun 1980an, sistem kerja ini disahkan keberlakuannya melalui keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 Tentang Pekerjaan Sub-kontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat. Pada awalnya, industri yang mulai menggunakan karyawan *outsourcing* adalah industri perminyakan (Negara, 2010).

*Outsourcing* di Indonesia selalu menjadi fenomena menarik untuk dibicarakan. *Outsourcing* ini memberikan keuntungan bagi perusahaan tapi di sisi

lain sistem ini secara tidak langsung berdampak negatif kepada karyawannya. Karyawan ini memiliki batasan waktu kerja dalam karir mereka karena setelah kontrak kerja berakhir dalam perusahaan tersebut mereka harus mencari pekerjaan lain. Namun di sisi lain, walau kontrak kerja mereka akan berakhir namun mereka harus tetap produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja ini penting karena berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan. Untuk tetap menjaga produktivitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang baik, upah kerja, disiplin kerja karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan, fasilitas kerja dan salah satunya adalah motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja (Damayanti, 2005).

Supardi dan Anwar (dalam Prasetyo & Wahyuddin, 2003) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki energi lebih untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam bekerja. Hal ini juga dapat membuat kinerjanya menjadi lebih optimal. Untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi harus berjalan secara beriringan, keduanya saling berkaitan dan tanpa dua hal tersebut maka individu tidak dapat menghasilkan hasil kerja yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, perusahaan harus memilih orang yang memiliki motivasi dalam bekerja agar mereka bekerja secara optimal. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.

Menurut Swastha dan Sukotjo (dalam Damayanti, 2005) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan baik itu karyawan tetap atau karyawan *outsourcing* mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas muncul pertanyaan mengenai motivasi karyawan *outsourcing*. Hal ini didasari pemikiran bahwa *outsourcing* merupakan sistem kontrak kerja yang suatu saat masa kerjanya akan berakhir. Karyawan *outsourcing* bekerja pada perusahaan penyedia tenaga kontrak (*outsorce*) bukan pada perusahaan tempat dimana karyawan *outsourcing* tersebut bekerja. Berbeda dengan karyawan tetap yang tidak memiliki kontrak kerja dan sistem kerjanya tidak seperti karyawan *outsourcing*. Fenomena *outsourcing* ini kian banyak dipilih perusahaan yang membutuhkan karyawan sebagai alternatif untuk mendapatkan karyawan yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Sebagai contoh, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa karyawan kontrak tersebut. Oleh karena itu, banyak perusahaan penyedia tenaga kontrak (*outsorce*) yang melihat peluang ini, sehingga perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan sistem kontrak tinggal memesan sesuai posisi yang diinginkan. Disamping itu, perusahaan yang sudah tidak menggunakan tenaga dari karyawan *outsourcing* biasanya akan mengembalikan karyawan ke perusahaan *outsorce*. Sekembalinya karyawan ke perusahaan *outsorce*, mereka tidak mencarikan pekerjaan lain bagi karyawan

*outsourcing* yang sudah tidak bekerja di perusahaan yang membutuhkan karyawan itu. Menurut Novita (2010) perusahaan atau yayasan itu hanya akan menggunakan karyawannya apabila terdapat suatu perusahaan yang akan menggunakan tenaga karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat tentang hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing*.

Selain itu, penelitian ini juga akan ditinjau dari sudut pandang Islam. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Selain itu, Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT (<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>).

Produktif merupakan salah satu sifat inti yang sangat didambakan oleh setiap manusia. Pengakuan eksistensi individu di lingkungan masyarakat akan ditentukan oleh ada tidaknya produktivitas individu tersebut. Oleh karena itu, seseorang yang tidak produktif biasanya akan digelari *wujuduhu ka adamihi*, keberadaannya tidak berpengaruh dan tidak menimbulkan perubahan yang signifikan dan ketiadaannya pun tidak menimbulkan rasa kehilangan serta penurunan etos produktivitas yang lainnya. Maka, sangatlah wajar bila dalam rangka memenuhi keinginan manusia untuk menjadi sosok yang produktif dan eksistensinya secara sosial diakui banyak konsep-konsep yang ditawarkan kepada

mereka supaya bisa membangun dirinya menjadi manusia yang produktif (Taryana, 2008). Dalam islam kita dianjurkan agar mejadi orang yang produktif, karena agama mengajarkan dan menganjurkan produktivitas yang tinggi untuk meraih keberuntungan dunia dan akhirat. Pembahasan dari sudut pandang islam selanjutnya akan dibahas pada bab 5.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu :

Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1 Jakarta Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1 Jakarta Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

### **a. Manfaat Praktis**

- 1) Sebagai bahan masukan untuk perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja staff dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan *outsourcing*.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen personalia atau sumber daya manusia.
- 2) Bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan, penulis berharap semoga dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sebagai bahan perbandingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang yang penulis teliti.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkap hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1 Jakarta Utara. Asumsi sementara yaitu motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing*.

Di Indonesia, dikenal ada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Menurut Novita (2010) karyawan tetap adalah karyawan yang tidak memiliki batasan waktu bekerja. *Outsourcing* adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak (Tunggal, 2008).

Karyawan tetap memiliki masa kerja yang stabil, sedangkan pada karyawan *outsourcing* memiliki masa kerja kontrak. Namun, baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* harus tetap produktif dalam bekerja. Apabila produktivitas karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* menurun maka karyawan tersebut kemungkinan tidak mendapatkan penilaian kinerja yang baik

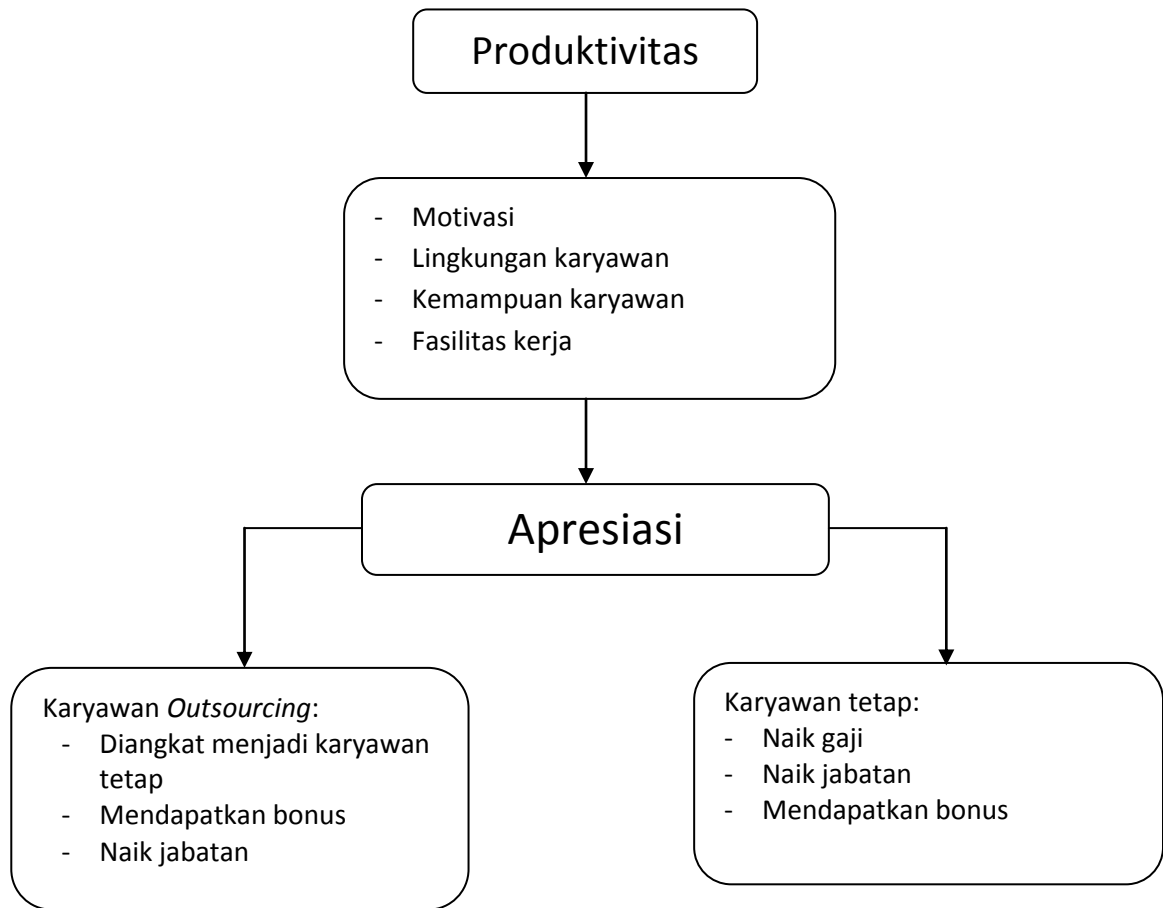
dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Akan tetapi, apabila karyawan tersebut produktif dalam bekerja maka karyawan tersebut kemungkinan mendapatkan apresiasi. Apresiasi tersebut dapat berupa bonus dari perusahaan, kenaikan gaji, atau bahkan kenaikan jabatan.

Woekirno (dalam Damayanti, 2005) menyatakan produktivitas dapat diartikan sebagai kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Untuk menjadi produktif, ada beberapa faktor yang memberikan kontribusi. Faktor-faktor tersebut menurut Sukarna (dalam Damayanti, 2005) adalah kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang baik, upah kerja, fasilitas kerja, dan motivasi untuk meraih prestasi kerja. Menurut Damayanti (2005) motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Pada karyawan tetap yang tidak memiliki batasan waktu bekerja memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut berproduktif (Damayanti, 2005). Namun, pada karyawan *outsourcing* belum diketahui bagaimana motivasi kerja dan produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan asumsi di atas dapat disimpulkan kerangka berpikir yang dimunculkan dalam gambar berikut ini:





**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Rancangan Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang menggunakan kehidupan nyata sebagai tempat kajian. Keadaan lapangan berjalan sebagaimana biasa (Purwanto, 2010). Dalam Penelitian ini variabel yang akan dilihat adalah variabel motivasi kerja dan produktivitas pada karyawan *outsourcing*.

### 1.6.2 Variabel Penelitian

Terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel **Motivasi kerja** sebagai variabel bebas dan variabel **produktivitas** sebagai variabel terikat.

### 1.6.3 Alat Ukur

Dalam penelitian ini dalam mengukur kedua variabel tersebut menggunakan alat ukur kuesioner. Dalam mengukur kedua variabel ini, peneliti menggunakan dua alat ukur. Alat ukur yang pertama peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur motivasi kerja dan alat ukur yang kedua peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur produktivitas.

### 1.6.4 Sampel dan Teknik Sampel

#### 1.6.4.1 Sampel

Sampel penelitian ini adalah para karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1 Jakarta Utara, dengan karakteristik sampel:

- Karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1, Jakarta Utara
- Usia sampel berkisar antara 20 sampai 40 tahun atau usia pada tahap perkembangan dewasa awal.

Karyawan pada masa dewasa awal merupakan usia yang produktif untuk bekerja dan adanya perubahan kognitif untuk mencapai tingkat kemandirian (Papalia, 2008).

- Karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan

Karyawan yang bekerja diatas 6 bulan sudah melewati masa percobaan sehingga karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut cocok untuk dijadikan sampel penelitian.

#### **1.6.4.2 Teknik Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* (sampling kebetulan) adalah sampel yang diambil karena kebetulan ditemui (Purwanto, 2010). Peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pada karyawan *outsourcing*, maka sampel yang akan dipilih adalah karyawan *outsourcing* PAD PT.TMMIN Sunter 1, Jakarta Utara.

#### **1.6.5 Analisis Data**

Uji statistik yang digunakan adalah *contingency coefferisien C*, yaitu teknik yang digunakan untuk menghitung hubungan antar variabel bila datanya berbentuk nominal (Sugiyono, 2007).

#### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah PT.TMMIN Sunter 1, Jakarta Utara. Waktu pelaksanaannya dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei tahun 2011.