

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, sektor jasa memegang peranan penting, sektor jasa tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama pendukung pembangunan ekonomi. Industri penciptaan lapangan kerja mengalami pertumbuhan yang pesat setiap tahunnya seiring dengan kebutuhan utama perusahaan swasta dan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan komponen integral dalam kinerja suatu perusahaan dan dianggap sebagai aset utama yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan dan operasional suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menjalankan kegiatan usaha sebuah badan usaha atau perusahaan jasa. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan usaha apapun Firman (2022). Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk mempertimbangkan aspek sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif, serta mengikuti prosedur pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai. Dalam sektor penyedia jasa tenaga kerja, banyak perusahaan yang secara rutin memberikan penawaran kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak mengalami kesulitan dalam mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang diperlukan.

Outsourcing adalah pengalihan atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain untuk mendukung strategi pemakai jasa alih baik pribadi, perusahaan atau sebuah unit dalam perusahaan Triyono, Wahyudi, dan Harahap, (2020). Sumber daya manusia yang bekerja dengan baik diharapkan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, penting bagi atasan dan bawahan untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan. Motivasi memungkinkan karyawan untuk menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Loyalitas tersebut merupakan wujud sikap kerja positif yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Loyalitas digunakan sebagai salah satu cara merayu dan mempertahankan karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, loyalitas karyawan merupakan suatu sikap positif karyawan kepada perusahaan tempat karayawan bekerja Evawati (2013). Terdapat sejumlah faktor penyebab seorang karyawan menjadi loyal kepada perusahaan, diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, partisipasi kerja, fasilitas kesehatan serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan Stephani & Wibawa (2014). Namun pada penelitian ini hanya faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel penelitian.

PT. Sarana Muda Berkah yang berlokasi di Jl. Komp. Pesona Inanta No.07, Alai Parak Kopi, Kota Padang. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, khususnya bidang *Building Maintenance, Cleaning Service, Jasa Tenaga Kerja, Driver, Receptionis, dan Security*. PT. Sarana Muda Berkah sendiri telah berpengalaman sejak tahun 2017, dan Kerjasama yang sedang berjalan sampai sekarang yaitu pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, kantor Dinas Perdagangan Kota Padang, kantor Camat Nanggalo Kota Padang, kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, kantor Dinas Komunikasi dan informasi Provinsi Sumatera Barat, kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang, kantor Balai Benih Induk Lubuk Minturun, dan kantor BASARNAS Mentawai.

Operasional pada PT. Sarana Muda Berkah sendiri selalu melaksanakan pemberian melalui penerbitan sejumlah standar kerja internal, meliputi *Standar Operational Procedure (SOP), Standar Maintenance Procedure* dan *Standar Tenant Service*. Untuk peningkatan system kerja operational support bagi seluruh jajaran unit kerja terutama dilapangan dengan menggunakan system monitoring serta menggunakan chek list bagi seluruh unit kerja, sehingga dimungkinkan pelaksanaan layanan secara optimal dan terawasi dengan baik. PT. Sarana Muda Berkah selalu mengutamakan kualitas, kepuasan, dan kepercayaan dalam memberikan pelayanan sehingga kepuasan *Tenant / Customer* terpenuhi secara maksimal.

Dari data yang penulis peroleh pada saat wawancara, PT. Sarana Muda Berkah memiliki karyawan pekerja *outsourcing* yang aktif sebanyak 78 pekerja yang tersebar dibeberapa bidang pekerjaan pada instansi pemerintah dan perusahaan. Sebelumnya PT. Sarana Muda Berkah memiliki 83 pekerja aktif tetapi ada beberapa pekerja yang resign. Berikut rincian karyawan *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah, pada bidang *Cleaning Service* (Tenaga Kebersihan) terdapat 67 pekerja *outsourcing* yang aktif yang mana tersebar dibeberapa instansi dan perusahaan, lalu pada bidang *Driver* (Sopir) terdapat 5 pekerja outsourcing yang aktif dan berada pada satu instansi, dan pada bidang *Security* (Satpam) terdapat 6 pekerja *outsourcing* yang aktif dan berada pada satu instansi. Dapat disimpulkan bahwa bidang Cleaning Service lebih banyak pekerja outsourcingnya dari pada bidang Driver dan Security.

Penulis berkunjung ke PT. Sarana Muda Berkah dan mewawancara Direktur PT. Sarana Muda Berkah yang bernama Laura Yovita, melalui wawancara tersebut penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Sarana Muda Berkah dilihat dari loyalitas karyawan. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh terdapat beberapa permasalahan terkait dengan variable penelitian pada PT. Sarana Muda Berkah yaitu ketika pemimpin pada pemberi kerja ingin menyampaikan informasi harus melalui pimpinan PT. Sarana Muda Berkah lalu pimpinan PT. Sarana Muda Berkah yang akan menyampaikan informasi tersebut tetapi dengan cara itu penyampaian informasi kepada pekerja menjadi lama dan kurang efektif. Kurangnya pembenahan diri yang menyangkut pekerjaan seperti karyawan yang tidak menaati peraturan dan sop yang telah ditentukan oleh PT. Sarana Muda

Berkah serta instansi pemberi pekerjaan, kurang telitinya dalam bekerja yang merugikan instansi pemberi kerja yaitu kebakaran pada aset instansi. Selain itu karyawan juga keluar tanpa izin pada jam kerja yang telah ditentukan, lalu ditemukan karyawan yang menggunakan obat-obatan terlarang.

Selain permasalahan diatas penulis juga menemukan permasalahan karyawan yang tidak saling menghargai sesama pekerja baik pekerja *outsourcing* maupun pekerja pada instansi tersebut. Ditemukan juga karyawan yang berhubungan pada saat jam kerja yang membuat buruknya pandangan instansi terhadap karyawan tersebut, serta terkadang karyawan secara mendadak ingin berhenti bekerja terhadap perusahaan dengan alasan yang berbagai macam salah satunya mendapatkan pekerjaan baru. Untuk melihat loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja dan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan. Dari hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa loyalitas dari pekerja *outsourcing* PT. Sarana Muda Berkah belum sesuai dengan keiginan perusahaan.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS PEKERJA OUTSOURCING PADA PT. SARANA MUDA BERKAH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Program Studi Manajemen.

2. Bagi PT. Sarana Muda Berkah

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja , dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka batasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja outsourcing pada PT. Sarana Muda Berkah.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil survey dan kuisioner yang dibagikan kepada responden di lapangan.