

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian lebih tajam dan diberi bobot yang lebih besar oleh perusahaan karena manusia memegang kunci dalam kegiatan perusahaan, memprediksi, dan menentukan kesuksesan serta kemunduran perusahaan. Sebagai aset penting bagi perusahaan, SDM memegang peran utama dalam pencapaian hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM, maka perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui berbagai kegiatan dengan mengerahkan semua sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Adapun hal-hal yang perlu di perhatikan untuk menunjang hal tersebut adalah sikap kerja karyawan karena merupakan hal yang sangat penting. Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting agar tercapainya tujuan dari perusahaan/organisasi. “Sikap akan menempatkan seseorang kedalam satu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut“ (Umar 2002:25).

Dalam organisasi, sikap karyawan bersifat penting karena mempengaruhi perilaku. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. “Tipe-tipe sikap dalam perilaku organisasi adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi” (Robbins, 2003:78).

Selain sikap kerja, Produktivitas karyawan juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena produktivitas sangat berpengaruh terhadap kemajuan ataupun perkembangan sebuah organisasi/perusahaan dan juga penentuan kemerosotan organisasi tersebut. Menurut Rusli Syarif (dalam Agustini : 2011) “produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hal itu”. Jadi produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian dapat diketahui apabila produktivitas karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan. Menurut Sukarna (dalam Kumbadewi (2016) “Menurunnya produktivitas karyawan bisa disebabkan oleh banyak faktor diantaranya umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja perusahaan itu sendiri”.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Muttaqin, dkk (2014) “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi”. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain.

Kinerja, produktivitas serta sikap kerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki faktor biografis yang mendukung. “Faktor biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel “(Robbins, 2003:46).

PT. SOS (Shield On Service) Indonesia cabang medan yaitu kelompok usaha yang terintegrasi dan bergerak dalam 4 unit bisnis usaha penyedia jasa profesional, yang terdiri dari *Security Services*, *Facility Solution*, *Professional Employee Services*, dan *Parking Management*. PT. SOS Indonesia sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing yang telah bermitra dengan beberapa perusahaan pengguna jasa outsourcing diantaranya PT. Gold Coin Specialities, PT. Indosat Tbk cabang medan, PT. Bank Negara Indonesia, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk cabang medan, dan sebagainya.

PT. SOS (Shield On Service) Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawannya. Dari hasil pengamatan langsung terhadap karyawan PT. SOS Indonesia, penulis melihat dalam perusahaan banyak terjadi penyimpangan dalam bekerja yang bersumber dari karyawan, seperti tidak selalu datang tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan dan lebih memilih bermain ponsel, game dan bercerita saat jam kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan lain. Hal ini merupakan salah satu sumber masalah yang berasal dari sumber daya manusia di perusahaan yang kurang optimal dalam bekerja sehingga bisa menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Karakteristik yang berbeda-beda dari setiap karyawan dapat mempengaruhi aktivitas dan kegiatan yang sedang dijalani.

Selanjutnya, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya,

pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau organisasi, hal tersebut dapat di lihat pada Tabel 1.1

Masa kerja (Tahun)	Jumlah karyawan
1 tahun	16 orang
2 tahun	35 orang
3 tahun	10 orang
4 tahun	2 orang
5 tahun	3 orang
6 tahun	4 orang
7 tahun	5 orang

Sumber : PT. SOS Indonesia 2016

Tabel 1.1

Daftar Masa Kerja Karyawan

Dari Tabel 1.2 dapat di lihat masa kerja karyawan PT. SOS Indonesia, sebanyak 16 karyawan memiliki masa kerja 1 tahun, 35 karyawan memiliki masa kerja 2 tahun, 10 orang memiliki masa kerja 3 tahun, 2 karyawan memiliki masa kerja 4 tahun, 3 karyawan memiliki masa kerja 5 tahun, 4 karyawan memiliki masa kerja 6 tahun, dan sebanyak 5 karyawan memiliki masa kerja 7 tahun. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja yang lama/lamanya bekerja semakin sedikit hal ini tentu mempengaruhi produktivitas karyawan. “Masa kerja dan produktivitas berhubungan positif, semakin banyak masa kerja semakin tinggi pengalaman dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya” (Kumbadewi, 2016).

Selain masalah diatas terdapat masalah lain yang terjadi di PT. SOS Indonesia yaitu sistem pengupahan karyawan. Dalam sistem kerja outsourcing, biasanya perusahaan penyedia jasa outsource melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan outsource, untuk selanjutnya ditagih (claim) kepada perusahaan pengguna jasa mereka setelah itu barulah Perusahaan pengguna akan melakukan pembayaran kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing atas jasa tenaga kerja yang mereka berikan. Pihak yang bertanggung jawab terhadap pembayaran gaji, pemberian Jamsostek, THR, tunjangan, serta biaya-biaya lain yang terkait dengan karyawan adalah perusahaan penyedia jasa outsourcing yang merekrut. Besarnya upah karyawan PT. SOS Indonesia adalah sebesar UMK Medan yang telah dimuat dalam perjanjian kerja. Sistem inilah yang merugikan karyawan outsourcing karena besarnya upah yang dibayar oleh pihak pengguna jasa dengan besarnya upah yang diterima karyawan tidak sama disebabkan karena gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan outsourcing. Namun tidak semua karyawan outsourcing mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan outsourcing atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu. Pengupahan inilah yang kerap kali membuat karyawan tidak puas dan tidak memiliki sikap komitmen terhadap perusahaan. “Salah satu ciri-ciri sikap kerja karyawan yang baik adalah memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, dan memiliki komitmen terhadap organisasi” (Margaretha, 2012).

Melihat hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana faktor biografis seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan sikap kerja karyawan PT. Sos Indonesia kedalam sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Faktor Biografis Terhadap Kinerja, Produktivitas, Dan Sikap Kerja Karyawan Pada PT. Sos Indonesia.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor biografis terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh faktor biografis terhadap produktivitas karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh faktor biografis terhadap sikap kerja karyawan pada PT. SOS Indonesia ?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidak jelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh Faktor Biografis Terhadap Kinerja, Produktivitas Dan Sikap Kerja Karyawan Pada PT. SOS (Shield On Service) Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh faktor biografis terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh faktor biografis terhadap produktivitas karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh faktor biografis terhadap sikap kerja karyawan PT. SOS Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor biografis terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor biografis terhadap produktivitas karyawan pada PT. SOS Indonesia ?
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor biografis terhadap sikap kerja karyawan pada PT. SOS Indonesia?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi karyawan dan juga kepada pimpinan PT SOS Indonesia dalam hal faktor biografis terhadap kinerja, produktivitas, dan sikap kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan faktor biografis terhadap kinerja, produktivitas, dan sikap kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang berkaitan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan bacaan dan literatur di perpustakaan universitas negeri medan di bidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh faktor biografis terhadap kinerja, produktivitas, dan sikap kerja karyawan.