

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sumber daya manusia orang yang bekerja merupakan sumber kompetitif dan kunci paling penting untuk meraih kesuksesan bersaing di dunia bisnis, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia harus semakin diperketat. Persaingan bisnis di era ini sangatlah pesat, persaingan terhadap Sumber Daya Manusia adalah skil teratur dari sebuah pola fisik dan pikir individu yang dimiliki. Manusia merupakan pekerja atau karyawan dan meliputi modal utama untuk melaksanakan suatu bisnis, sehingga semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan, dan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan suatu keberhasilan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari keahlian maupun kemampuan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan, kemudian dalam bekerja karyawan memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan.² Banyak tantangan yang dihadapi terfokus pada pelayanan kebutuhan pelanggan,

² Mathis Robert, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: Remaja. Rosadakarya. 2018), hal 9

karena perusahaan akan mengalami kemajuan yang signifikan adanya sumber daya manusia. Apabila ingin unggul dalam bersaing maka harus mampu memberikan tanggapan lebih cepat terhadap kemauan pembeli, maka harus ada peningkatan kualitas pelayanan yang memuaskan pelanggan.

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dalam merekrut karyawannya. Sistem kerja kontrak, dalam Undang-undang Republik Indonesia (UU RI) No 13 Tahun 2003 dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan dengan sistem kerja kontrak dikategorikan sebagai karyawan tidak tetap, yakni karyawan yang bekerja berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja itu sendiri (karyawan). Hasibuan (2006) menyatakan bahwa karyawan merupakan seorang yang melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diperintahkan oleh orang lain serta mendapatkan imbalan berupa kompensasi dan atau jaminan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003, “pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Adapun, pemberi kerja adalah “perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Karyawan kontrak biasanya merupakan karyawan yang ditugaskan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk melaksanakan tugas tertentu,

namun demikian kelangsungan mengenai masa kerjanya tidak dijamin oleh perusahaan. Karyawan kontrak dapat dialihkan menjadi karyawan tetap, apabila selama kontrak kerja yang disepakati, karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Jika sebaliknya, maka karyawan tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Mallu, 2015). Berdasarkan ketentuan mengenai PKWT sebagaimana yang dijelaskan dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 4, dinyatakan bahwa PKWT hanya diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Pengukuran sistem kerja kontrak dapat dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU RI No. 13 Tahun 2003, antara lain kesepakatan tentang jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban pekerja, serta jangka waktu kerja.

Pernyataan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh cukup penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.³ Menurut Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba untuk mempengaruhi orang lain.⁴ Menurut George R. Terry, gaya kepemimpinan adalah keahlian

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Bersada, 2018), hal. 64.

⁴ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal. 28.

seorang pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku karyawan menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Pemimpin bisa menggunakan wewenangnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan. Maka didunia bisnis sendiri, pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal baik secara kuantitas maupun kualitas. Pemimpin merupakan indikasi baik dalam segala sesuatu penting dalam manajemen yang mempengaruhi karyawan. Pemimpin bisa melakukan banyak cara guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif pemimpin yang menggunakan gaya (style) yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan memberikan tugas dan komunikasi yang baik dengan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam

suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan, dan Punishment bagi karyawan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kampung Coklat Kabupaten Blitar peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Coklat Kabupaten Blitar”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cangkupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya, lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. kampung coklat

Kabupaten Blitar. Identifikasi masalah yang mungkin muncul yaitu:

1. Kurang jelasnya sistem kerja kontrak akan mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja maka akan mendorong karyawan bekerja sesuai aturan perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini akan melihat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin pada tanggung jawabnya. Karena pemimpin yang baik bukan hanya memberi tugas, tapi dapat juga menjadi contoh yang baik untuk karyawan.
3. *Punishment* akan melihat seperti apa dampak dari *punishment* yang diberikan terhadap cara kerja karyawan.
4. Besarnya pengaruh sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. kampung coklat Kabupaten Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penulisan latar belakang dan teori-teori diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah terdapat sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan Punishment terhadap kinerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan tujuan masalah yang telah diketahui, maka manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan memberikan manfaat teoritis, sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan, dan *punishment* memiliki hubungan. Gaya kepemimpinan yang mementingkan hasil yang

dicapai, sistem kerja kontrak dan *punishment* bagian dari faktor kinerja dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Bisa memberikan pengetahuan dan pengembangan ilmiah dari penelitian maupun pembaca terkait dengan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah, terkait sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kampung Coklat Kabupaten Blitar.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan terutama dalam bidang meningkatkan kinerja karyawan, dapat dijadikan bahan rujukan, referensi, atau tambahan ilmu serta informasi bagi penelitian selanjutnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan bacaan atau literature yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, juga membantu menambah referensi guna mendapat referensi yang relevan pula serta dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang

lain.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada Karyawan PT. Kampung Coklat Kabupaten Blitar.

G. Penegasan Istilah

Berikut uraian perihal beberapa definisi yang terdapat dalam judul penelitian ini guna menghindari terjadinya kesalahan dalam menafsirkan maksud dari penelitian ini, maka peneliti memberikan definisi sebagai berikut:

1. Sistem Kerja kontrak (X1)

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan

tindakan-tindakan yang terarah dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya gaya kepemimpinan, para bawahan akan terarah dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. *Punishment* (X3)

Punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada seorang karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga harus memiliki kemampuan, dan juga motivasi untuk mendorong meningkatkan kinerjanya serta kinerja karyawan harus dapat diukur dengan bukti yang kongkrit dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.