

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Saat ini di Indonesia telah menghadapi pasar bebas ASEAN atau *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) sehingga kondisi saat ini Indonesia menjadi incaran para pengusaha negara ASEAN begitu juga sebaliknya. Hal ini merupakan ancaman sekaligus peluang untuk pengusaha Indonesia, maka dari itu Indonesia perlu meningkatkan daya saing dengan memunculkan pengusaha - pengusaha baru yang produktif dan kreatif untuk meningkatkan perekonomian daerah dan mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia. *ASEAN Economic Community* (MEA) sendiri dibentuk bertujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian dikawasan ASEAN serta diharapkan mampu menghadapi masalah-masalah dibidang ekonomi antar negara ASEAN. Dampak terciptanya MEA yaitu terciptanya aliran pasar bebas bagi negara-negara, arus bebas jasa, arus bebas investasi, arus tenaga kerja terampil dan arus bebas modal. Oleh sebab itu kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dan kompetitif serta selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin.

Selain itu perusahaan dituntut untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya namun dalam hal produksi harus sangat efektif dan efisien. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas tersebut salah satu kuncinya adalah mengurangi jumlah tenaga kerja atau dengan mempekerjakan karyawan seminimal mungkin namun memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai sasaran perusahaan, 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 biaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Dengan kata lain dana pengelolaan karyawan seperti sistem karir, penggajian, pensiun atau pesangon dan lain sebagainya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

*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 pihak (Chandra K, 2007). *Outsourcing* diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Beberapa ketentuan pokok dalam *outsourcing* adalah penyelenggaraan *outsourcing* harus berbadan hukum, hak-hak normative harus diberikan. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang mulai dari pengembangan karir pegawai, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi dan benefit lainnya. Berdasarkan pasal 66 UUNo.13 Tahun 2003, *outsourcing* diperbolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak terhubung langsung dengan proses inti (*core business*).

Ada tiga pihak yang terlibat dalam kegiatan *outsourcing*, yaitu perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, penyedia jasa *outsourcing* dan karyawan *outsourcing*. Dalam melakukan kegiatan *outsourcing* perusahaan penggunaan jasa *outsourcing* bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama *outsourcing*.

Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi, walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*, namun ia tetap berstatus sebagai karyawan penyedia jasa. Karyawan tersebut wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku bagi perusahaan pengguna serta penyedia jasa. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia.

Sebetulnya tempat kerja yang menyediakan lingkungan yang positif dan saling bekerja sama tentu akan mendukung berkembangnya kepercayaan interpersonal berupa kemampuan karyawan itu sendiri dengan melahirkan komitmen dan produktif untuk perusahaan. Bentuk kerjasama di sini misalnya adalah interaksi antara pemimpin di perusahaan baik di penyedia jasa maupun di pengguna jasa, *output* kerja yang berasal dari kemampuan karyawan dan saling memotivasi antar semua pihak serta keseimbangan antara kebutuhan perusahaan, kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Di mana hal tersebut sangat penting dan berkaitan untuk membangun keberlangsungan suatu komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi sangat penting karena berkaitan erat dengan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan lebih baik *output* yang dihasilkan dan akan tetap bertahan pada perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut tercermin dalam sikap para karyawan. Sikap itu tentunya adalah suatu sikap yang positif yang dapat memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuan, antara lain karyawan tetap tinggal pada perusahaan, karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan serta karyawan taat dan patuh terhadap setiap peraturan dan nilai yang ada pada perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan meraih kesuksesan apabila telah mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja yang berdasarkan kepada usaha bersama. Hal ini tidak terlepas dari dukungan seluruh para karyawan dalam bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi di antaranya adalah adanya komitmen yang jelas pada perusahaan, adanya fasilitas yang didukung untuk menambah kemampuan

atau *skills* karyawan. sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan apa yang diperolehnya dari organisasi dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah bagaimana penerapan kepemimpinan di perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mampu melakukan kehendak pemimpin, termasuk hal yang tidak disukainya sekalipun serta bagaimana pemimpin itu sendiri memberikan perhatian ke karyawan, misalnya dengan memberikan pengarahan. Selain peran pemimpin tentunya pengaruh kemampuan pun sangat diperlukan. Bagaimana karyawan bisa memberikan *output* yang maksimal jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang selaras dengan *jobdesk* pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK), yang merupakan perusahaan swasta berdomisili di Jakarta Selatan yang menyediakan jasanya bagi perusahaan pengguna jasa, salah satunya adalah PT PLN (Persero). Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu adanya hasil temuan *dan Research problem*.

Alasan pertama berdasarkan hasil temuan audit ketenagakerjaan Triwulan IV/2017 yang dilakukan oleh Direksi PLN bahwa pada tanggal 03 Oktober 2017 didapati bahwa peran pemimpin di perusahaan penyedia jasa (PT UJPK) belum optimal di terapkan. Sesuai perjanjian antara pihak penyedia jasa dengan pengguna jasa, pada pasal 10 tentang Hak dan Kewajiban Para Pihak yang berisikan bahwa pihak penyedia jasa harus memberikan pembinaan dan pengarahan kepada karyawannya secara berkala (minimal 4x pertahun) yang dibuktikan dengan *Evidence* berupa absensi dan foto. Namun dalam prakteknya pihak penyedia jasa tidak menerapkan hal demikian, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1. Rekap Absensi Pemimpin Memberikan Pembinaan dan Pengarahan  
Periode Tahun 2016 - 2017

No.	Tahun	Waktu (Pertemuan) Per Triwulan			
		Jan-Maret	April-Juni	Juli- September	Oktober - Desember
1	2016	1	-	-	1
2	2017	1	2	1	-

Sumber: Data Kepegawaian UJPK s/d Tahun 2017

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat diketahui bahwa kepedulian pemimpin dipihak penyedia jasa perlu dilakukan evaluasi. Hal ini ditandai dengan pemimpin kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang bekerja, pemimpin tidak memberikan wadah untuk tempat karyawan memberikan masukan dan ide-ide untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu secara tidak langsung setiap permasalahan yang dialami oleh karyawan hanya menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri padahal seharusnya hal tersebut juga menjadi permasalahan pihak penyedia jasa. Sebagai contoh dikarenakan perbedaan kepemimpinan di PLN, yang awalnya dalam pembuatan program menggunakan *Javascript*, namun sekarang menggunakan *Moodle*. Nah hal ini tentunya sangat membebankan karyawan, karena karyawan dibidang *IT Programmer* harus mengorbankan waktu dan tenaga untuk mempelajari hal demikian. Seharusnya permasalahan ini bisa diselesaikan oleh pihak penyedia jasa, paling tidak pihak penyedia jasa menjadi wadah untuk tempat berkeluh kesah setiap permasalahan yang dialami oleh karyawannya.

Alasan kedua adalah *Reserch Problem* sebagaimana hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan *Outsourcing* penempatan di PLN pada tanggal 09 – 11 Oktober 2017 dengan klasifikasi pekerjaan sebagai *IT Programmer*, Sekretaris Manajer, Administrasi sampai dengan *Cleaning Service*,

Satpam & Office Boy, disampaikan mengenai hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja diantaranya:

Karyawan mengeluhkan bahwa pembayaran atau upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban dan konsekuensi pekerjaan, sebagai contoh pekerjaan IT Programmer dengan sekretaris Manajer maupun dengan satpam memiliki upah yang sama padahal beban kerja serta konsekuensi pekerjaan mereka berbeda. Selain itu Background karyawan maupun lulusan serta lama bekerja dari masing-masing karyawan pun berbeda yakni rata-rata lebih dari 1 tahun. Namun pada prakteknya seluruh karyawan mendapatkan penghasilan atau gaji yang sama yaitu sebesar Rp. 3.300.000. hal ini hampir mendekati UMP Bekasi tahun 2016 yaitu sebesar Rp.3.100.000 dan UMP tersebut diperuntukan bagi pekerja lulusan SMA yang baru masuk kerja (*Fresh Graduate*). (Sumber Kompas.com, Kurnia Sari Aziza, 2015), Hal ini dibuktikan sebagaimana tertera pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Data Jobdesk dan Gaji Karyawan Periode Tahun 2016

No.	Jobdesk	Data Gaji/Take Home Pay
1	IT Programmer	Rp. 3.300.000
2	Sekretaris Manajer	Rp. 3.300.000
3	Administasi Kesekretariatan	Rp. 3.300.000
4	Administrasi Keuangan	Rp. 3.300.000
5	Cleaning Service, Satpam, Pengemudi dan OB	Rp. 3.300.000

Sumber: Data kepegawaian UJPK s/d Tahun 2016

Tabel 1.3. Data Lulusan Karyawan Periode Tahun 2016

No.	Jenis Kelamin	Lulusan			
		SMK/SMA	D3	S1	S2
1	Laki-laki	12	27	15	2
2	Perempuan	9	10	13	2

Sumber: data kepegawaian UJPK s/d Tahun 2016

Selanjutnya penilaian prestasi kerja yang dirasa kurang adil, yakni masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan jam kerja yang berlaku. Waktu efektif bekerja yang diterapkan sehari adalah 8 jam/hari yang dimulai pukul 07.30 s.d 16.30 dan 12.00 s.d 13.00 ditetapkan sebagai waktu istirahat. Namun masih ditemukan beberapa karyawan yang tiba di kantor lewat dari pukul 07.30 bahkan ada beberapa karyawan yang tidak melakukan absensi. Permasalahan ini dari pihak penyedia maupun pengguna jasa ternyata belum ada tindak lanjut yang jelas. Hal ini dibuktikan dengan rekapan absensi seluruh karyawan beserta slip gaji yang tidak ada perbedaannya antara yang masuk tepat waktu dengan yang datang telat atau bahkan yang tidak melakukan absen. Di mana setiap bulannya mengalami permasalahan yang sama.

Permasalahan ini dibuktikan sebagaimana rekapan berikut ini :

Tabel 1.4. Data Absensi Karyawan Periode Tahun 2016

No.	Bulan	Data Pegawai (Orang)	
		Terlambat	Alpa
1	Januari 2016	23	5
2	Februari 2016	10	-
3	Maret 2016	8	8
4	April 2016	5	-
5	Mei 2016	26	18
6	Juni 2016	15	20
7	Juli 2016	14	14
8	Agustus 2016	19	19
9	September 2016	33	27
10	Oktober 2016	28	29
11	November 2016	29	23
12	Desember 2016	11	15

Sumber: data kepegawaian UJPK s/d Tahun 2016

Permasalahan lainnya adalah tidak ada jam lembur dalam bekerja melainkan loyalitas. Hal ini ditandai dengan keluhan yang dialami oleh para karyawan. Misalnya bagi karyawan yang *berjobdesk* sebagai sekretaris manajer karena jika *manager* belum pulang dan masih ada pekerjaan yang mendesak dan harus dikerjakan sedangkan sudah waktu jam pulang. Lain halnya dengan karyawan yang bekerja dengan *jobdesk* IT yang dalam kasusnya jika ada aplikasi atau server yang *error*, dan aplikasi atau server tersebut merupakan yang digunakan oleh seluruh karyawan PLN se Indonesia dan saat itu adalah *Weekend* mereka tetap harus bekerja membantu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Selain itu dari tidak ada apresiasi yang jelas jika ada karyawan *Outsourcing* memberikan karya inovasi yang bermanfaat dan memberikan keuntungan untuk perusahaan baik untuk PLN maupun untuk UJPK. Contohnya karyawan IT *Programmer* yang menciptakan sebuah aplikasi yang berguna untuk kemajuan perusahaan, artinya perusahaan dari PLN sendiri sebagai pengguna maupun dari UJPK selaku penyedia tidak ada memberikan *Achievement* apa-apa untuk karyawan tersebut. Di PLN sendiri ada penilaian kinerja individu untuk setiap semesternya, yang nantinya akan berpengaruh terhadap grade dan karir karyawan itu sendiri.

Hal tersebut di atas yang memberikan dampak negatif terhadap motivasi karyawan *outsourcing* dalam bekerja dan mengingat sangat berdampak kepada kecemburuan sosial sesama karyawan.

Alasan berikutnya adalah kondisi pekerjaan yang kurang nyaman karena pada prakteknya, pelaksanaan *Outsourcing* bukan berarti tanpa masalah dan risiko. Seringkali karyawan *Outsourcing* membutuhkan penanganan yang lebih sulit dibandingkan karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan *Outsourcing* merasa dirinya bukan bagian dari perusahaan pengguna, sehingga ia merasa dapat bertindak seenaknya. Dilain pihak, perusahaan pengguna jasa juga tidak dapat terlalu mengatur karyawan *Outsourcing* karena terikat oleh perjanjian kontrak dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Selain itu karyawan *Outsourcing* kesulitan untuk beradaptasi dengan perilaku atau kebiasaan yang ada di



perusahaan penyedia jasa. Lebih lanjut, kesulitan tersebut membuat karyawan *Outsourcing* merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan terasa lebih berat dan kurang nyaman.

Sedangkan permasalahan terkait Variabel Kemampuan berdasarkan hasil survey dan observasi yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan *Outsourcing* di PLN pada tanggal 16 Oktober 2017 bahwa pihak penyedia jasa tidak pernah memberikan Pelatihan maupun memberikan sarana pengembangan kompetensi kepada seluruh karyawannya. Sedangkan tuntutan pekerjaan di pengguna jasa yakni PLN mengharuskan agar setiap karyawan *Outsourcing* diharuskan memberikan kualitas pekerjaan yang optimal. Hal ini tentu menjadi permasalahan yang besar bagi karyawan *Outsourcing*, karena mereka harus bekerja ekstra dan bahkan mengorbankan waktunya untuk belajar sendiri dengan segala tuntutan pekerjaan yang ada di perusahaan pengguna jasa (PLN). Selain itu penulis melakukan survey kepada pihak PLN terkait hak – hak yang seharusnya diberikan oleh pihak penyedia jasa kepada karyawannya, dan menurut Direksi Pekerjaan di PLN bahwasanya dalam kontrak antara PLN dengan penyedia jasa (PT UJPK) sesuai pasal 10 tentang Hak dan Kewajiban Para Pihak, yang berisikan bahwa pihak penyedia jasa sebagai pihak ke dua harus memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan guna mendukung kualitas kerja yang diberikan.

Sebagai contoh untuk pekerjaan satpam dan untuk pekerjaan *driver* (pengemudi) pihak penyedia jasa memberikan pelatihan berupa sertifikasi kompetensi untuk satpam dan pengemudi, untuk pekerjaan *cleaning service* (OB) berupa pelatihan bagaimana cara memberikan pelayanan yang *excellence* terhadap tamu, untuk pekerjaan sekretaris berupa pelatihan bagaimana menjadi sekretaris yang benar, bagaimana cara menyiapkan presentasi yang mudah dimengerti oleh *Audience* presentasi dan untuk pekerjaan administrasi dengan memberikan pelatihan berupa *Microsoft office* serta untuk pekerjaan IT dengan memberikan sertifikat kompetensi IT. Hal ini bertujuan untuk *upgrade* maupun *refresh* kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga bertujuan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan.

Permasalahan lainnya yang dirasa yaitu keberadaan karyawan *outsourcing* yang kurang dianggap di pihak penyedia jasa yaitu UJPK dan di pengguna jasa yaitu PLN, contoh kecilnya misalnya di PLN tempat karyawan *outsourcing* UJPK bekerja sedang mengadakan *employee gathering*, dan itu dikhususkan untuk karyawan PLN, sedangkan jika UJPK mengadakan *employee gathering* dan itu dikhususkan untuk karyawan UJPK. Hal ini membuat perasaan karyawan *outsourcing* sendiri merasa diabaikan.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah disampaikan di atas, sangat berdampak kepada permasalahan terkait Variabel Komitmen Organisasi, dari hasil Observasi kepada pihak pengguna jasa yakni Direksi Pekerjaan PLN dan Pihak penyedia jasa bahwa periode Januari 2015 s.d Februari 2017 banyak karyawan yang *resign*. Berikut Rekap data yang dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5. Lama Bekerja Karyawan Periode Tahun 2015 - 2017

No.	Bulan	Data Pegawai (Orang)		
		Kurang dari 1 Tahun	Lebih dari 2 Tahun	Lebih dari 5 Tahun
1	Laki-Laki	15	13	28
2	Perempuan	8	12	14

Sumber: data kepegawaian UJPK s/d Tahun 2017

Sehubungan dengan data tersebut di atas, tentu dapat dilihat bagaimana kondisi suatu perusahaan tersebut tentang bagaimana pengaruhnya kepemimpinan, kemampuan karyawan, serta bagaimana motivasi yang diterima terhadap komitmen organisasi itu sendiri karena di dalam suatu perusahaan penerapan kepemimpinan, kemampuan serta motivasi sangat berkesinambungan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu pendorong untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, selalu berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya.

Kepemimpinan yang baik haruslah bersikap profesional terhadap bawahannya dimana lebih mementingkan kepentingan bersama daripada pribadi demi mencapai tujuan perusahaan. Pakar *Work Place Relationship* Courtney Anderson mengatakan bahwa “betapa pentingnya kalangan pimpinan pembisnis untuk membangun kepekaan pada kepercayaan dan tujuan dalam organisasi mereka”.

Berdasarkan uraian di atas tentang Kepemimpinan, Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan dilaporkan hasilnya dalam bentuk karya ilmiah berupa tesis dengan judul ‘Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK) Jakarta.’

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi pada PT. Usaha Jaya Prima Karya sebagai berikut:

1. Kurangnya supervisi atau pembinaan dari pemimpin kepada bawahannya dalam kedisiplinan serta menyelesaikan permasalahan pekerjaan
2. Kurangnya pelatihan dan peluang untuk lebih maju lagi kepada pegawai sehingga tidak ada keterikatan emosional dan usaha-usaha ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil dari pekerjaan dirasa kurang optimal
3. Kondisi kerja yang kurang baik atau nyaman sehingga berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja, dikarenakan perbedaan status dalam satu lingkup yang sama.
4. Tunjangan tidak mencukupi dalam penyelesaian pekerjaan (maksud disini yaitu tidak ada kualifikasi atau standar yang jelas baik itu *jobdesk* pekerjaan maupun penghasilannya)
5. Pendapatan (*Take Home Pay*) tidak seimbang dengan *Output* kerja yang dihasilkan (beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan)

6. Belum adanya kejelasan status (kontrak) yang jelas apabila pengguna jasa memutuskan hubungan kerja sama dengan pihak penyedia jasa yang mengakibatkan ketidakjelasan status karyawan sehingga membuat para karyawan merasa resah dan tidak nyaman apabila sewaktu-waktu diberhentikan.
7. Tidak ada jenjang karir yang jelas
8. Tidak ada apresiasi dan *achievement* yang jelas jika karyawan memberikan karya inovasi yang bermanfaat dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.
9. Tidak ada jam lembur dalam bekerja semua hanya loyalitas
10. Keberadaan karyawan *outsourcing* yang kurang dianggap, baik dipihak penyedia maupun pengguna jasa

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi di PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?
2. Apakah Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?

4. Apakah Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dirumuskan adalah: Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).
4. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK)

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Selain tujuan tersebut di atas, penelitian ini memiliki manfaat yang dilihat dari aspek teoritis dan praktis, yaitu :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini merupakan bukti empiris bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi di perusahaan.

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan penilaian tentang bagaimana kepemimpinan yang telah diterapkan selama ini dan bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang membangun sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan kualitas SDM kaitannya dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi di PT Usaha Jaya Prima Karya (UJPK).

### b. Bagi almamater

Penelitian ini sebagai tolak ukur daya serap mahasiswa selama menempuh Pendidikan di Universitas Bhayangkara.

### c. Bagi peneliti/mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap karya ilmiah dan sebagai masukan untuk pengembangan ilmu khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian untuk pengembangan selanjutnya.

### d. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara. Selain itu merupakan pengalaman yang berharga yang dapat menambah pengetahuan serta memberikan gambaran tentang ilmu teori yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dengan implementasi sebenarnya tentang Kepemimpinan, Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam suatu perusahaan.