

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah organisasi modern yang memanfaatkan sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja untuk memproduksi barang dan jasa demi mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi saat ini dan di masa depan, sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama. Manajemen sumber daya manusia, yang fokus pada pengelolaan elemen manusia, merupakan bagian krusial dari suatu organisasi. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola tenaga kerja secara efektif agar mereka dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, karena tanpa peran aktif mereka, organisasi tidak akan dapat berfungsi meskipun semua faktor lain telah terpenuhi. Jika setiap individu dalam sumber daya manusia bekerja secara efektif, maka organisasi akan berjalan dengan lancar. Dengan kata lain, keberlanjutan suatu organisasi bergantung pada kinerja para karyawannya.

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten menjadi semakin mendesak. Saat ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor. Individu adalah motor penggerak bagi jalannya suatu instansi, dan pencapaian tujuan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Oleh karena itu, pimpinan instansi

wajib memperhatikan, mengarahkan, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Astarina (2018) dalam (Fernos & Wipi, 2023) Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang ia terima, motivasi kerja karyawan berasal dari dalam maupun luar karyawan itu sendiri, sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan atas apa yang ia kerjakan.

Kinerja karyawan dan tujuan organisasi saling bergantung satu sama lain. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah pula tujuan organisasi dicapai. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau kurang baik, tujuan tersebut akan sulit dicapai dan hasilnya tidak sesuai harapan. Menurut Yogatama dan Mudhawati (2020), kinerja dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Menurut Pratamiaji, Tuwuhadi, Hidayat dan darmawan (2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan

waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja kerja karyawan. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Roziki et al., 2022) terdapat dua jenis kompensasi, yaitu pertama kompensasi finansial terdiri dari dua jenis yang pertama kompensasi finansial langsung yang terdiri atas pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung yang meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kedua kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, dan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan. Kedua Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, dan dilingkungan kerja meliputi mendapat pujian, persahabatan, nyaman bertugas dan kondusif. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan

lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Menurut Pratamiaji, Tuwuhadi, Hidayat dan Darmawan (2019) motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *to move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Suatu motivasi muncul sebagai kekuatan untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan teori Abraham Maslow dalam (Purnaswati, 2020), Pemenuhan kebutuhan pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, antara lain, kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self – actualization needs*). bahwa kebutuhan merupakan fundamental yang

mendasari perilaku karyawan. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang bahagia sehingga para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

PT. Sasana Duta Millenia adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja, meliputi layanan *cleaning service*, keamanan, dan tenaga kerja pendukung seperti administrasi, resepsionis, sopir, teknisi, dan *office boy*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dan saat ini memiliki 16 kantor perwakilan serta sekitar 3500 tenaga kerja terlatih. Visi PT. Sasana Duta Millenia adalah menjadi mitra nomor satu yang paling dipercaya dalam bidang *facility services*. Misi perusahaan ini adalah menyejahterakan semua karyawannya agar mereka dapat bekerja secara optimal dan sepenuh hati.

Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja keamanan atau security yang berjumlah 70 orang karyawan yang dipekerjakan di 10 perusahaan antara lain :

1. PT. Angkasa Pura II
2. BPJS Ketenagakerjaan.
3. PT. Indoland Manajemen Terpadu
4. PT. Gita Nusa Sarana Niaga
5. PT. Ciputra
6. Marvell City

7. Bank Victoria
8. Universitas Terbuka
9. PT. Enseval
10. Hexindo

berdasarkan PT. Sasana Duta Millenia mengalami penurunan kinerja karyawan keamanan. Menurut laporan dari leader atau supervisor, karyawan keamanan telah menerima pendidikan dan pelatihan sebelum bertugas, dengan tujuan memudahkan mereka dalam melaksanakan tugas. Namun, kenyataannya tidak semua karyawan keamanan menjalankan tugas dengan baik. Mereka dinilai kurang memahami pentingnya teamwork, terutama saat menjalankan patroli, apel, penjagaan, dan ada yang tertidur saat jam kerja. Selain itu, masih ada karyawan yang datang terlambat. Leader atau Supervisor menilai kinerja karyawan keamanan negatif dan belum memenuhi standar perusahaan, sehingga sering memberikan teguran dan sanksi, termasuk ancaman pemecatan, meskipun kesalahan yang dilakukan hanya terjadi sekali. Menurunnya kinerja karyawan security di indikasikan oleh pemberian kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan, yaitu hanya menerima gaji yang besarnya masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), tidak menerima tunjangan lain seperti uang makan harian dan tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan upah lembur dan akan mendapatkan *punishment* denda sebesar RP. 25.000 – Rp. 35.000 per hari jika ada yang terlambat masuk kerja.

Selain itu karyawan merasa tidak mendapat motivasi atau dorongan semangat dari pimpinan sehingga karyawan security tidak memiliki semangat kerja, inisiatif dan rasa tanggung jawab. Turunnya motivasi kerja dapat dilihat dari data kehadiran pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1** Daftar Hadir Security PT. Sasana Duta Millenia

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Masuk/Tahun				Terlambat
		Alfa	Sakit	Izin	Total	
2021	70	5	12	3	20	102
2022	70	7	10	5	22	105
2023	70	9	8	7	25	113

*Sumber : Hrd PT. Sasana Duta Millenia.*

Data diatas diperoleh dari Hrd PT. Sasana Duta Millenia yang berupa kumpulan absensi dari beberapa perusahaan yang memakai jasa tenaga kerja security dari PT. Sasana Duta Millenia.

Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan security PT. Sasana Duta Millenia masih rendah.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Security PT. Sasana Duta Millenia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah di temukan dan diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing security pada PT. Sasana Duta Millenia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing security pada PT. Sasana Duta Millenia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing security pada PT. Sasana Duta Millenia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing security pada PT. Sasana Duta Millenia.

## **1.4 Manfaat**

1. Bagi PT. Sasana Duta Millenia.

Bagi Perusahaan, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengambilan kebijakan maupun keputusan yang lebih baik bagi perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi pihak lain,



Sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan – rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengambilan kebijakan perusahaan dan peningkatan kinerja dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi penulis,

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan kaitannya kinerja dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.