

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dan organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.(Notoatmodjo, 2012:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi.Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dengan kata lain kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai karakter individu yang ada dalam suatu organisasi

perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan

pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi menginginkan para karyawan untuk dapat berprestasi dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Apapun tujuannya organisasi dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Jadi manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukannya dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan merasa senang apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar merasa sangat diharapkan keberadaannya oleh perusahaan, sehingga menimbulkan kemampuan individu yang maksimal terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja yang baik.

Menurut Wilson Bangun (2012:159) penempatan karyawan adalah pemberian pekerjaan pada seseorang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai persyaratan pekerjaan.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer (Veithzal Rivai & Ella Jauvani 2011: 198)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi membantu untuk mengendalikan karyawan (Bambang Swasto 2011:79).

Dapat dikatakan kompensasi merupakan unsur yang vital dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang layak dan adil akan mendorong lahirnya karyawan atau pegawai yang kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Indikator yang wajib diperhatikan adalah pemberian kompensasi yang menarik dan bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada penyediaan peralatan-peralatan yang canggih, berkualitas, keterampilan, kemampuan dalam mempergunakan fasilitas, atau pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga didukung dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan adil dan merata.

Karyawan yang mampu bekerja melebihi standar kerja yang telah ditetapkan berhak mendapatkan insentif, bonus dan penghargaan yang dapat memotivasi prestasi kerja yang lebih baik dan berfungsi sebagai tambahan penghasilan, yang disusun dalam strategi kerja yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas sudah selayaknya mendapat perhatian dan penghargaan dari perusahaan melalui pemberian kompensasi.

Salah satu cara yang dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut ( Robbins dan Judge, 2013:79). Maka dari itu kepuasan

kerja merupakan suatu hal yang subjektif dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika suatu perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja, maka hal itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, seperti sikap absensi. Para karyawan pun akan merasa lebih bahagia dalam bekerja dan mampu mencegah perilaku-perilaku yang dapat merugikan perusahaan (Sunyoto,2015:23).

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi pun juga tergantung terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Maka penting bagi suatu organisasi untuk dapat menciptakan kepuasan kerja yang positif bagi karyawannya (Aleksic, Babic, dan Eric,2013:1309).

Peneliti kebetulan saat ini menjadi karyawan outsourcing divisi housekeeping pada area SNA (Singapore National Academy) dengan jumlah populasi 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh hubungan penempatan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, apabila penempatan karyawan yang kurang tepat dapat menghambat produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi, sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja, karena tidak sesuai dengan kemampuan.

Fakta lain yang peneliti temukan mengenai kinerja karyawan PT. Go Clean Indonesia. Alasan yang mendasar dilakukan penelitian ini adalah peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi terkait dengan teori kinerja menurut Arfah dan Anshori dalam Yanuar Wahdaniy, dimana pada penelitian sebelumnya masalah-masalah tersebut berkenaan dengan masalah pemberian kompensasi pada karyawan PT. Go Clean Indonesia Surabaya belum memuaskan para karyawan meski pendapatan dari pengguna jasa yang terus meningkat, keseriusan serta upaya bekerja keras dalam bekerja sehingga belum ada nilai lebih yang diberikan kepada karyawan PT. Go Clean Indonesia Surabaya, hal ini

berdampak pada karyawan yang kurang bersemangat dalam memberikan pelayanan terhadap customer sehingga berakibat terjadi ketidak seimbangan antara pendapatan dengan pelayanan tersebut dan menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun yang pada akhirnya berdampak negative pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa.

Masalah lain yang berkenaan dengan kompensasi dengan peningkatan kerja PT. Go Clean Indonesia Surabaya, apabila penghargaan (peningkatan gaji dan tunjangan) yang diberikan perusahaan sesuai dengan penghargaan dan dapat memuaskan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Dukungan pihak manajemen perusahaan dan organisasi yang bergerak dibidang jasa ini, tentunya berarti bagi pegawai sehingga dukungan ini akan mampu mendorong pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada customer, dukungan berupa kesesuaian kompensasi PT. Go Clean Indonesia Surabaya dapat memberikan bakti jasa serta motivasi yang kuat kepada karyawan, sehingga kondisi ini dapat dipastikan akan mempengaruhi mutu dan kualitas kinerja karyawan PT. Go Clean Indonesia Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dan fenomena masalah yang terjadi maka peneliti ingin mengkaji dan memfokuskan dan mengangkat tema tersebut kedalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Devisi Housekeeping Pada PT. Go Clean Indonesia di Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat disajikan masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
6. Apakah penempatan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
7. Apakah kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
4. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
5. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing devisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?

6. Untuk mengetahui penempatan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?
7. Untuk mengetahui kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi housekeeping pada PT. GO CLEAN INDONESIA?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada PT. GO CLEAN INDONESIA untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penempatan kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan PT. GO CLEAN INDONESIA.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah penempatan kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ekonomi Mahardhika

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening khususnya bagi jurusan manajemen.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

