

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di dalam perkembangan bisnis saat ini telah mengalami banyak kemajuan. Setiap pemilik perusahaan menginginkan perusahaannya berkembang sesuai tujuan dalam mendirikan perusahaan. Usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut memerlukan sumber daya, yaitu modal, teknologi yang tepat, tempat produksi, dan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan optimal. Tanpa adanya sumber daya tersebut suatu perusahaan tidak dapat berjalan.

Bagi suatu perusahaan sangat penting untuk mengutamakan kualitas sumber daya manusianya tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah telah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, untuk itu manajemen perusahaan perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan Kompensasi non finansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi).

Menurut Garry Dessler (2009 : 527), salah satu fungsi Sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kepuasan kompensasi merupakan perasaan diri yang timbul atas kompensasi yang di dapat karyawan secara adil. Mondy (2008 : 128) menjelaskan bahwa keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Bentuk-bentuk keadilan kompensasi meliputi keadilan eksternal (membandingkan kompensasi yang diterima dengan perusahaan lain dalam posisi jabatan kerja yang sama), keadilan internal (keadilan yang terwujud menurut nilai relative pekerjaannya dalam organisasi yang sama), keadilan karyawan (keadilan yang timbul dari faktor khusus pada karyawan seperti senioritas atau tingkat kerja), dan keadilan tim (keadilan kompensasi berdasarkan produktifitas kelompoknya).

Prestasi karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana seorang karyawan bekerja. Setiap jenis pekerjaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi, sehingga pemilihan sumber daya manusia yang tepat akan sangat mempengaruhi bagaimana suatu pekerjaan akan diselesaikan. Memilih sumber daya manusia yang tepat untuk suatu pekerjaan

perlu melihat bagaimana ketrampilan, pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Ketika bekerja setiap karyawan memerlukan motivasi yang baik untuk membantu memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Bagaimana seorang karyawan bekerja dipengaruhi oleh motivasi yang didapatkan. Motivasi yang dimiliki oleh masing-masing individu berbeda antara satu dengan yang lain. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Dimana semakin besar motivasi yang ada akan semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, dimana semakin kecil motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja tersebut. Atasan dapat memberikan motivasi karyawannya dengan memberikan rangsangan-rangsangan yang tepat sehingga motivasi karyawan dapat ditingkatkan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan suatu imbalan atas hasil kerja mereka. Mereka mengharapkan suatu imbalan yang dapat digunakan untuk memenuhi kehidupan mereka. Perusahaan memberikan imbalan tersebut berupa upah atau gaji, dimana tingkat upah tersebut dapat berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tergantung dari besarnya kontribusi mereka terhadap perusahaan. Tingkat penghasilan yang berbeda tersebut dapat digunakan oleh perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Tingkat penghasilan yang rendah dapat menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja sedangkan dengan tingkat penghasilan yang cukup dan memadai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Banyak kegiatan utama yang harus dilakukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, tetapi seiring kemampuan suatu perusahaan untuk focus dalam *core business*-nya dan demi efisiensi dalam segi keuangan dan manajemen maka beberapa perusahaan menerapkan sistem outsourcing. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa saat ini banyak perusahaan yang merekrut tenaga kerja mereka melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang lebih dikenal dengan outsourcing. Seperti halnya dengan PT Bakti Mandiri Perkasa. PT Bakti Mandiri Perkasa merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jenis tenaga kerja yang disediakan adalah jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, seperti operator telepon, administrasi atau sekretaris, petugas satpam, tenaga pembersih, resepsionis, petugas pemeliharaan gedung dan tenaga taman. Dengan menggunakan tenaga outsourcing, perusahaan tidak perlu repot untuk menyediakan fasilitas penunjang lain bagi para pekerja outsourcing. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan outsourcing itu sendiri. Mesti menguntungkan perusahaan, namun system ini merugikan karyawan outsourcing. Selain tidak ada jenjang karir, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk dan tidak semua karyawan outsourcing mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan outsourcing.

Atas dasar uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Bakti Mandiri Perkasa Surabaya.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Apakah stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa?
- e. Manakah dari stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa.

- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa.
- e. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Bakti Mandiri Perkasa.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis dalam hal pembuatan kajiandan penelitian terkait kinerja karyawan untuk pembuatan skripsi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak PT Bakti Mandiri Perkasa sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.