

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini menimbulkan dampak bagi perusahaan. Dimana pada era globalisasi memberikan dampak persaingan yang tidak hanya dalam dunia bisnis saja melainkan juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia pada saat ini menjadi salah satu aspek penting dalam memajukan perusahaan di negara berkembang, karena merupakan salah satu harta yang penting bagi perusahaan. Hal ini berarti mengharuskan perusahaan untuk bisa menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu negara berkembang yaitu Indonesia, yang pada saat ini semakin banyak perusahaan menggunakan tenaga *outsourcing* dibandingkan dengan tenaga tetap (dilansir dari artikel www.wartaekonomi.com). Saat ini banyak perusahaan yang belum siap dalam pengambilan karyawan tetap dan juga ada beberapa jenis bisnis pada bidang tertentu mengandung kepastian yang tinggi sehingga dapat menimbulkan risiko besar jika perusahaan terburu-buru mengangkat langsung karyawan tetap. Oleh karena itu, keberadaan dari karyawan kontrak atau *outsourcing* ini tidak dapat dihindari.

Sistem kerja alih daya atau *outsourcing* merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Dalam sistem kerja *outsourcing* ini, alih-alih mengontrak langsung di bawah manajemennya, perusahaan memilih menggunakan jasa/menyewa pihak ketiga. Pihak ketiga

tersebut merupakan perusahaan *outsourcing* yang menjadi penyedia tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan lain. Sehingga, karyawan berstatus *outsourcing* yang dikontrak langsung bukanlah karyawan tetap dimana dia ditempatkan. Melainkan sebagai karyawan dari penyedia jasa. Dengan menggunakan tenaga *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot dalam menyiapkan fasilitas serta tunjangan makan dan asuransi kesehatan/BPJS kesehatan. Karena yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah perusahaan penyedia tenaga kerja selama kontrak kerja. Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini dirasa merugikan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Selain tidak ada kejelasan pada karirnya, terkadang gaji mereka juga dipotong oleh perusahaan induk selama masa kerja tersebut (ajaib.co.id). Pernyataan ini sejalan dengan fakta yang ada. Bahwa tenaga *outsourcing* di PT Petrokimia Gresik pada tahun 2012 telah melakukan gugat diskriminasi kerja dengan aksi mogok kerja karena dirasa adanya ketidakadilan dalam pemberian upah, keberlangsungan kerja sampai usia pensiun, jaminan atas pesangon ketika di PHK dan bonus tahunan antar pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing* (www.hukumonline.com). Namun, karyawan dengan sistem *outsourcing* memiliki kelebihan dan kelemahan yang juga dirasakan perusahaan. Dilansir dari artikel sis.binus.ac.id, kelebihan yang dirasakan perusahaan salah satunya adalah efisiensi biaya dalam hal *recruitment* pekerja. Perusahaan tidak lagi repot-repot untuk mengeluarkan biaya *recruitment*. Sedangkan kelemahan menggunakan sistem *outsourcing* salah satunya adalah risiko kualitas karyawan yang kurang baik. Kualitas karyawan ini memengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan

kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya serta merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan. Kualitas dan kuantitas yang dihasilkan memengaruhi kinerja perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Sehingga perusahaan perlu mengendalikan risiko yang diterima. Guna mengendalikan risiko kualitas karyawan yang kurang baik, diperlukan motivasi, tindakan kedisiplinan kerja dan kompensasi.

Pentingnya motivasi adalah adanya hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan juga antusias guna mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P Hasibuan, 2012). Motivasi diberikan untuk dapat menciptakan sesuatu yang maksimal atau bahkan lebih dari kemampuan seseorang. Dalam hal ini karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong mereka berbuat lebih. Namun, setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, yang kedua dapat dilihat dari usaha karyawan dan yang ketiga dapat dilihat juga dari kegigihan karyawan.

Motivasi saja tidak cukup untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan juga kedisiplinan yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Rivai (2013) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan anggota yang bertujuan untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran agar mereka dapat mematuhi aturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sependapat dengan Harlie (2010) disiplin kerja adalah cara dalam menumbuhkan kesadaran para pekerjanya untuk

dapat melakukan tugasnya yang telah diberikan serta terbentuknya disiplin kerja tidak timbul dengan sendirinya. Semakin baik disiplin yang diterapkan oleh para pekerja, maka akan semakin besar pula hasil kerja yang dihasilkan (Rivai, 2013).

Selain motivasi dan disiplin kerja, terdapat kompensasi finansial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bangun (2016) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung baik dengan gaji pokok maupun kinerja (bonus dan insentif). Kompensasi yang adil serta menyejahterakan akan memicu kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki moralitas karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang tidak adil bagi karyawan seperti adanya pemotongan kompensasi yang dapat menimbulkan diskriminatif membuat semangat kerja karyawan menurun. Hal ini sangat berdampak pada kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan adanya kompensasi adalah kepuasan kerja, ikatan kerja sama, stabilitas karyawan serta memberikan motivasi kepada para pekerja.

Kinerja karyawan *outsourcing* diduga dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian tentang motivasi yang dilakukan oleh (Sukmana & Sudibia, 2015 ; Arisanti et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Julianry et al., 2017) motivasi berpengaruh tetapi negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Hasmalawati, 2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017 ; Liando et al., n.d. ; Adriansyah et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Likdanawati, 2018 ; Bawelle & Sepang, n.d.) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kompensasi finansial yang dilakukan oleh (Debora & Ariyahyah, 2018 ; Liando et al., n.d. ; Rufaidah, 2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Viddy & Nida, 2020) memberikan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sugijanto & Sutanto, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Penelitian ini penting dilakukan karena adanya risiko yang harus dihindari dan dikontrol oleh perusahaan yang melakukan *outsourcing*, dalam penelitian ini peneliti memilih perusahaan PT Petrokimia Gresik sebagai subjek penelitian. Alasan mengapa dipilihnya perusahaan tersebut karena termasuk dalam penggunaan jasa *outsourcing* dengan jumlah yang tidak sedikit dan juga terdapat sejarah permasalahan terkait *outsourcing* di PT Petrokimia Gresik. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Bagian Keuangan

dan Akuntansi, Departemen Produksi dan Departemen Pemeliharaan pada Perusahaan PT Petrokimia Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang ada di atas, maka dari itu peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan *outsourcing*?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan *outsourcing*?
3. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan *outsourcing*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1) **Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya

2) **Manfaat Praktis**

- a. Penulis
Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta pengalaman untuk dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam dunia nyata.
- b. Peneliti lain
Semoga peneliti ini dapat menambah pengetahuan dan juga bisa dijadikan masukan dalam penelitian yang serupa untuk dijadikan sebagai referensi atau informasi bagi pihak yang membutuhkan.
- c. Pihak perusahaan
Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau juga evaluasi dalam pengambilan keputusan khususnya dalam hal motivasi, disiplin kerja dan juga kompensasi finansial

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah peneliti dalam menuliskan serta menjelaskan apa yang ada di dalam skripsi ini, maka peneliti membagi dalam beberapa bagian:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisikan pengantar dan alasan penulisan judul yang telah ada, setelah itu rumusan masalah yang terdiri atas beberapa masalah yang diangkat dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini, manfaat dari penelitian ini, serta sistematika penulisan proposal.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang menguraikan tentang penelitian terdahulu yang selain menjadi rujukan juga menjadi perbandingan dengan peneliti lain.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi rancangan penelitian batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, teknik analisis data dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum subjek penelitian serta analisis data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dari hasil analisis data serta keterbatasan penelitian ini dan juga saran-saran.

