

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Reformasi dalam bidang ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Undang-undang Nomer 21 tahun 2000 tentang serikat ketenagakerjaan yang di lakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat UUD 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, serta untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata (Azis, 2016).

Perlindungan pekerja bermaksud untuk menjamin hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan keselamatan para pekerja. Peraturan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, praktik ahli daya dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjadan penyediaan jasa pekerja, yang di atur dalam pasal 64, 65, 66. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini terkait dengan hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja dalam pembuatan perjanjian

kerja. Selain itu adanya perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektivitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusiadan melakukan efisiensi biaya produksi . menurut Yasar (2019). Salah satu cara untuk melakukan perampingan sumber daya manusia tersebut, perusahaan umumnya menggunakan sistem kontrak / *outsourcing*.

Soegianto & Sutanto (2013) berpendapat bahwa *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, devisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Pendapat Budiarta (2016) menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja

Menurut Asiah (2017) Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, Komunikasi antar karyawan, stres kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian kerja. Faktor tersebut

khususnya adalah kompensasi, stres kerja dan komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Yusniar (2017).

Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Lilis (2019) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi, menekan beban stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menguatkan komunikasi antar karyawan. Fauzie (2020).

Kompensasi sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima dari perusahaan dirasakan sebanding dengan jerih payahnya dalam bekerja, maka karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan

karyawan-karyawan yang baik di perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kompensasi sebagai penyemangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Hal ini merupakan salah satu perhatian yang diberikan perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan, Rumere (2014)

Penelitian terdahulu tentang kompensasi yang telah dilakukan Nauval (2019) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi spiritual sebagai variabel moderating (studi

kasus pada pt taspen (persero) cabang banda aceh) menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian khusna (2015) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di cv. sunteak alliance jepara) hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. penelitian hardiyanti 2018 dengan judul pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi bangun askrida medan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres tersebut misalnya dalam bentuk target kerja. Tanpa adanya stres, karyawan kurang bersemangat dalam bekerja serta tidak memiliki orientasi dan tujuan kerja yang jelas. Menurut Handoko (2013), hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja (kinerja) sangat kompleks, stres dapat berdampak negatif, positif atau tidak berdampak sama sekali. Pada saat tingkat stres rendah atau tidak ada sama sekali, karyawan tidak melakukan apapun untuk meningkatkan prestasinya, mereka hanya bekerja seperti biasanya sehingga dapat mengakibatkan produktivitas kinerja menurun ataupun tidak ada peningkatan .

Penelitian terdahulu amrianah (2019) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bank sulselbar cabang barru Secara parsial stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Penelitian Diputra (2019) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. destination asia bali Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Utami (2019) dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. bank sumut kantor cabang koordinator medan. stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Komunikasi menjadi Faktor pendukung yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, mengingat pelaksanaan kerja dilingkungan perusahaan adalah kerja tim (*team work*), sehingga satu sama lain saling tergantung. Oleh sebab itu, diperlukan komunikasi agar kerja dapat terkoordinasi dengan baik dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan Pangendaheng (2018). Siagian (2011) menyatakan agar tujuan perseorangan dan organisasi menjadi harmonis, diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan diterimanya informasi dari pimpinan kepada bawahan, maka akan membantu pekerjaan itu sesuai dengan tujuan dan memberikan arti pada pekerjaan tersebut. Komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa lebih dihargai melalui pendapat yang didengarkan, maupun merasa terlibat dalam perusahaan tersebut melalui koordinasi kerja antar karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman bekerja dalam perusahaan

dan lebih memiliki tanggungjawab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Vuuren (2017).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan asriyah (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten. Pada penelitian Rangkuti (2020) menyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. . Marpaung (2019) dengan judul pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bank cimb niaga medan thamrin, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Bank Cimb Niaga Medan Thamrin.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Telmark Indonesia berkaitan dengan kompensasi yang berupa insentif dan tunjangan skill yang dirasa tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan**

Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT. Telmark Integrasi Indonesia”

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia ?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia ?
4. Apakah kompensasi, stres kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia.
2. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia.

3. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia.
4. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi, stres kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa *Outsourcing* PT Telmark Integrasi Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup beberapa manfaat yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperguruan.

1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.3. Pembatasan masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi kinerja karyawan PT telemark Indonesia
2. penelitian ini ditekankan pada variabel independen seperti: pengaruh kompensai, pengaruh stres kerja dan pengaruh komunikasi