

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas kelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang dijalankannya senantiasa Aryanto dan Edy (2017), untuk mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Salah satu upaya usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan memiliki komunikasi Kristanto Wibowo (2017), menyatakan yang baik dan sumber daya manusia yang terampil dan handal dalam hal ini banyak berkembangnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang biasa disebut dengan *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tersebut yang dilakukan dengan dua mekanisme, yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja atau buruh. dengan perkembangan perusahaan *outsourcing* diperlukan adanya perhatian perusahaan *outsourcing* untuk masalah kompensasi Hasibuan (2017:120), menyatakan sehingga hal tersebut dapat memberikan kontribusi untuk menunjang motivasi karyawan dan memberikan kesan terhadap kepuasan kerja kepada karyawan. dan perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang secara optimal. Kompensasi adalah suatu imbalan yang baik secara finansial yang berupa reward yang telah diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang telah dilakukan dalam suatu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan gaji, hari raya dan uang pensiun karyawan (Desller 2020:362). menerima secara langsung kompensasi finansial seperti tunjangan kesehatan dimana karyawan menerima dalam bentuk non finansial dapat juga berupa imbalan yang baik dapat memberikan jaminan kepuasan terhadap para karyawan yang produktif guna untuk meningkatkan dan mencapai suatu yang ditetapkan oleh perusahaan yang lebih efisien dalam meningkatkan kualitas kerja untuk dan bagaimana membangun rencana bayaran yang adil untuk karyawan anda bayaran yang berdasarkan kinerja dan insentif finansial Dessler

(2020:417), menyatakan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* dan pembayaran tidak langsung atau *indirect financial payments*. Semakin banyak pemberi kerja yang beralih dari pembayaran pekerjaan berdasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan pekerjaan tersebut. dengan alasan utama untuk melakukannya memburuk Ghani Nurcahyadi tahun (2020), pengembangan karir memburuk di masa pademik covid-19. pademik global membuat banyak industri terpengaruhi kondisi internal perusahaan yang tidak stabil. Akibatnya berkurangnya membuat banyak perusahaan pemerintah telah mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dan tidak hanya mengandalkan pemerintah di masa pademik sektor industri juga ditantang untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola talenta di internal perusahaan di masa pademik ini menjadi waktu yang baik untuk industri berbenah baik dari sisi penyerapan tenaga kerja dan pengelolannya. Pademik ini menyadarkan kita bahwa peran industri bukan hanya untuk menyerap tenaga kerja tetapi juga mengembangkan dan mengelola karyawan yang ada di dalam perusahaan. Pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing Mondy dan Robert (2017:174), sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. untuk memperoleh kinerja yang baik untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni.

Kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, pemahaman tentang pekerjaan tujuan utama dari pengukuran kinerja, ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan Sedermayanti (2017:260). menyatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan yang secara keseluruhan ditunjukkan PT. Investama Building Jakarta timur merupakan salah *outsourcing* yang bergerak di jasa *cleaning service* berdasarkan evaluasi atau laporan yang tidak terpublikasikan ahir-ahir ini banyak karyawan yang mengeluh misalnya mengenai pekerjaan mereka kebutuhan dan keinginan disetiap karyawan dalam perusahaan membuat suatu perusahaan mengambil kebijakan mengenai sistem kinerja karyawan di sebuah perusahaan untuk motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Kinerja merupakan hal yang penting dikarenakan motivasi untuk mendukung perilaku seseorang manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang lebih optimal. memotivasi karyawan juga dapat dorongan yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan suatu pekerjaan yang secara optimal. jika setiap perusahaan dapat dijalankan secara optimal maka kinerja karyawan dapat langsung diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. tanpa adanya motivasi seseorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik kinerja karyawan tidak akan tercapai bila tidak ada kemauan dari diri sendiri dan tidak dapat dorongan dari pihak lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Cleaning Service (Studi Pada PT. Investama Building Jakarta).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang didalam latar belakang masalah yang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan kemudian dapat memperluas wawasan peneliti mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Outsourcing Cleaning Service* studi pada PT. Investama Building Jakarta.

2. Bagi perusahann

Hasil penelitian ini dapat digunakan masukan atau memberikan informasi yang membantu untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam sebuah perusahaan, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Investama Building Matraman Jakarta Timur.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Investama Building.