

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan para karyawan. Namun dalam prakteknya sering menghadapi kendala. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan maupun organisasi. Karena itu salah satu langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kinerja karyawan sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan

seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Tingkat kinerja karyawan berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya status karyawan, motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan *output* perusahaan secara keseluruhan.

Sementara itu antara dunia usaha, dunia pekerja serta pekerjaan itu sendiri semakin dinamis menjemput fenomena transformasi kehidupan manusia. Salah satunya adalah pola rekrutmen tenaga kerja dengan sistem *Outsourcing*. Sistem tersebut tidak terlepas dari *trend* perusahaan saat ini untuk mengantisipasi risiko benturan atas peraturan pemerintah dan strategi kelangsungan hidup perusahaan. Fenomena pada saat ini, adanya sistem kompensasi antara karyawan *outsourcing* dan tetap (*principal*) sangatlah berbeda. Karyawan *outsourcing* seringkali mendapat kompensasi yang jauh dari harapan karyawan tersebut. Dengan demikian, terbaginya dua institusi internal yang berbeda dalam pengelolaan SDM (*principal* dan perusahaan *outsourcing*) dan perbandingan pemberian nilai kompensasi yang menyolok pada dasarnya akan berakibat terjadinya kesenjangan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, baik dari aspek finansial maupun non finansial. Misalnya: perbedaan penghasilan (*take home pay*) secara menyolok, perbedaan tingkat kesejahteraan disebabkan oleh perbedaan tunjangan

penghasilan, perbedaan perlakuan atas pengembangan karier (karyawan tetap dijamin oleh perusahaan *principal*, sedangkan karyawan *outsourcing* tidak dijamin kelangsungannya), aspirasi karyawan tetap dapat tersalurkan melalui Serikat Pekerja perusahaan *principal*, sedangkan para karyawan *outsourcing* tidak memiliki organisasi advokasi.

Salah satu industri di bidang jasa yang menerima karyawan melalui sistem *outsourcing* di Kota Semarang adalah PT. Securindo Packatama Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang pengamanan parkir. Mekanisme yang diterapkan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia dalam mencari karyawan *outsourcing* diawali dengan pengajuan permohonan kepada kantor wilayah di Semarang Jawa Tengah tentang kebutuhan karyawan. Fenomena yang terjadi karena adanya sebagian besar karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia adalah karyawan *outsourcing*, sehingga menyebabkan adanya ketimpangan pada gaji yang diterima. Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia yang menuntut kenaikan gaji, karena merasa gaji yang diterima sekarang dianggap sudah tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Adanya tuntutan kenaikan gaji memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia dalam Laporan Kinerja Tahunan Perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Securindo Packatama Indonesia
Tahun 2016 dan 2017

PERILAKU KERJA	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69

Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia, 2018

Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Securindo Packatama Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2017 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia, 2018

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Securindo Packatama Indonesia kurang sesuai dengan Peraturan PT. Securindo Packatama Indonesia. Kantor wilayah PT. Securindo Packatama Indonesia yang bekerjasama dengan Perusahaan *Outsourcing* semuanya berkedudukan di Semarang untuk menyediakan karyawan sesuai dengan standar

dan kebutuhan PT. Securindo Packatama Indonesia selaku pengguna karyawan (*user*). Selanjutnya Kantor wilayah PT. Securindo Packatama Indonesia Semarang melakukan kontrak kerjasama dengan beberapa *vendor* yang ditandai dengan penandatanganan MOU. Karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Semarang berjumlah 359 orang yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan latar pendidikan yang berbeda-beda.

Selain status kepegawaian yang mempengaruhi kinerja adalah persepsi gaji karyawan. Persepsi gaji dapat menjadi faktor penarik bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Soehardi dalam Winarni (2013), gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Bagi seorang karyawan gaji merupakan suatu hal yang sangat penting, yaitu sesuatu yang dapat merubah tingkat kehidupannya juga sebagai bentuk penghargaan atas jerih payah yang mereka lakukan. Menurut Wursanto dalam Eddy (2014), gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang didefinisikan sebagai manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawannya tersebut, tentu akan memberikan rasa semangat untuk kedepannya serta termotivasi untuk bisa lebih giat lagi dalam bekerja. Secara tidak langsung, hal tersebut berpengaruh kepada kinerja di masa yang akan datang, karena pada dasarnya karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang maksimal.

Sedangkan berdasarkan penelitian mengenai status kepegawaian dan gaji karyawan diketahui beberapa perbedaan hasil penelitian. Kesenjangan hasil

penelitian atau yang disebut dengan research gap ditampilkan secara ringkas pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Research Gap

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti	Hasil
1	Status pegawai dengan kinerja karyawan	Nugraha, dkk (2017)	Status pekerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
		Hendrajana, dkk (2017)	Status kepegawaian berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
2	Gaji karyawan dengan kinerja karyawan	Imlawal, Thomas (2016)	Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
		Marlia Harahap dan Abdullah (2016)	Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: beberapa jurnal yang digunakan dalam skripsi ini, 2018

Berdasarkan uraian diatas, adanya fenomena mengenai kinerja karyawan yang belum dilakukan secara maksimal dan adanya *research gap* / perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh status kepegawaian dan persepsi gaji menurut karyawan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini ingin menguji kembali mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor status kepegawaian dan gaji karyawan, sehingga penulis membuat judul penelitian ini **“Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Persepsi Gaji Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia?

2. Apakah persepsi gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia?
3. Apakah status kepegawaian dan persepsi gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh persepsi gaji karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh status kepegawaian dan persepsi gaji karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi sebuah sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Bisnis, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan yang berkaitan dengan pengaruh status kepegawaian dan persepsi gaji karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pengambil kebijakan di instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui status kepegawaian dan persepsi gaji karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

1.4. Sistematika Penulisan

Proposal ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan Landasan Teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Deskripsi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Penentuan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis, serta Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi pembaca untuk menambah ilmu pengetahuan.

