BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi ini, Indonesia sebagai negara berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari modal, teknologi dan sumber daya manusia. Dari ketiga aspek tersebut, sumber daya manusia menjadi yang terpenting.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul ilmu manajemen yang mempelajari masalah ketenagakerjaan yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang berimbas tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran yang tinggi membuat semakin ketatnya persaingan pekerjaan di berbagai perusahaan. Jumlah penawaran tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan permintaan tenaga kerja membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti tenaga kerja. Hal ini menjadikan persaingan antara karyawan sehingga karyawan merupakan hak wajar untuk mendapatkan pekerjaan. Bersamaan dengan itu di Indonesia muncul UU Ketenagakerjaan (UUK) yang menyangkut tenaga kerja kontrak. Setelah disahkan

UU No.13 tahun 2003 banyak perusahaan atau instansi yang menerapkan sistem kerja kontrak, salah satunya Universitas Muria Kudus yang bekerja sama dengan PT MPI (Mitra Pengusaha Indonesia) sebagai penyedia jasa *outsourcing*.

Menurut Yudi Prasetyo (2015) yang berjudul Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC Kabel Mediacom, menunjukkan bahwa: a) Sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,388 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian sistem kerja kontrak berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawan. b) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karayawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 0,596 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 3,216 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut Wiwiet Eka Nurcahyati (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P Metals Indonesia, Ngoro – Mojokerto, Jawa Timur), menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan anatara kompensasi dan lingkungan kerja

secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan anatara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menujukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Universitas Muria Kudus juga memberikan kompensasi terhadap karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kinerja karyawan bisa dilihat dari absensinya. Kebutuhan karyawan yang sudah tercukupi dan mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan tentu ini menjadi motivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, karyawan yang memiliki kinerja bagus tentu dapat meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan data absensi karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus bulan Oktober sampai Desember 2017 yang terlampir, masih banyak karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus yang datang terlambat. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus, mereka mengeluhkan sistem perpanjangan kontrak yang dilakukan oleh penyedia jasa *outsourcing*, dimana mereka harus mengumpulkan syarat-syarat seperti perekrutan karyawan baru, dan pemberian kontrak kerja tiap karyawan juga berbeda-beda. Pemberian kompensasi yang dilakukan PT MPI (Mitra Pengusaha Indonesia) pada karyawan *outsourcing* di UMK antara lain uang

lembur, BPJS kesehatan dan bonus. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *outsourcing* Universitas Muria Kudus yang terdiri dari 45 karyawan, dengan rincian sebagai berikut ; 23 orang *offiice boy*, 2 orang teknisi ac, 5 orang sopir, 2 orang satpam dan 13 orang bagian parkir.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem kerja kontrak dan kompensasi yang berjudul PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI UNIVERSITAS MURIA KUDUS.

1.2. Ruang Lingkup

Pada dasarnya masalah yang dihadapi perusahaan atau instansi sangat banyak ragamnya, terutama masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu agar permasalahan tidak terlalu luas perlu adanya batasan masalah. Dalam penelitian ini,permasalahan dibatasi sebagai berikut:

1.2.1. Sistem kerja kontrak dan kompensasi sebagai variabel independen.

1.2.2. Kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus sebagai variabel dependen.

1.2.3. Responden yang diteliti adalah Karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus.

1.2.4. Penelitian dilakukan setelah proposal mendapat persetujuan pada bulan Maret 2018.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan penulis pada karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus terdapat beberapa permasalahan, antara lain: masih banyak karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus yang datang terlambat. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus, mereka mengeluhkan sistem perpanjangan kontrak yang dilakukan oleh penyedia jasa *outsourcing*, dimana mereka harus mengumpulkan syarat-syarat seperti perekrutan karyawan baru, dan pemberian kontrak kerja tiap karyawan juga berbeda-beda. Pemberian kompensasi yang dilakukan PT MPI (Mitra Pengusaha Indonesia) pada karyawan *outsourcing* di UMK antara lain uang lembur, BPJS kesehatan dan bonus. Dari apa yang telah dirumuskan diatas maka dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus?

1.3.2. Apakah terdapat pengaruh positif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus?

1.3.3. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1.4.1. Untuk menguji pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus.

1.4.2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus.

1.4.3. Untuk menguji pengaruh sistem kerja kontrak dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di Universitas Muria Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1.5.1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan informasi pada Universitas Muria Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pengaruh sistem kerja kontrak dan kompensasi terhadap kinerja karyawannya.

1.5.2. Diharapkan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.