

Makna Kompensasi Dalam Perspektif Keberlangsungan Hidup (Studi Kasus Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta)

Fitria Kundarti, Ika Tirta Candra Rini, Trias Setiawati

vitriakundarti@gmail.com, ikatirta14@stibs.ac.id, trias.setiawati@uii.ac.id

Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islamic University of Indonesia
Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa
Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islamic University of Indonesia.

ABSTRAK

Perkembangan dunia pekerjaan berkembang begitu pesat dengan adanya sistem pekerjaan outsourcing. Sistem outsourcing merupakan salah satu sistem kerja yang menggunakan jasa ahli daya dalam mengelola suatu pekerjaan atau proyek tertentu. Beberapa persepsi negatif yang dari masyarakat kepada status karyawan outsourcing karena dianggap memiliki hak kompensasi yang lebih rendah dan tidak adanya jaminan kepastian karir dan status kepegawaian dalam jangka panjang. Selain itu banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas penerimaan kompensasi pada karyawan outsourcing, secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja. Maka penelitian ini berfokus tentang motivasi dan kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta yang berjudul “Makna Kompensasi Dalam Perspektif Keberlangsungan Hidup”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1. persepsi terhadap pekerjaan outsourcing dan kompensasinya, 2. motivasi karyawan dan alasan bertahan menjadi karyawan outsourcing. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Narasumber tujuh orang. Uji keabsahan data, uji transferability dan uji kredibilitas. Metode pengujian data dengan triangulasi data, analisis data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pertama kesejahteraan karyawan memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan adanya pengaruh besaran pemberian kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kedua adanya motivasi intrinsik dari diri karyawan untuk mewujudkan keinginannya yakni dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan motivasi ekstrinsik

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

yakni perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji sebagai alasan untuk masih bertahan tenaga/karyawan outsourcing selain itu, tidak mendapatkan kesempatan di pekerjaan lain, walaupun pendapatan karyawan outsourcing yang masih jauh dari layak dan tidak sebanding dengan tanggung jawabnya yang diberikan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Outsourcing dan Motivasi Kerja*

ABSTRACT

The development of the world of work is growing so rapidly with the outsourcing work system. The outsourcing system is a work system that uses the services of a power expert in managing a particular job or project. There are some negative perceptions from the public about the status of outsourced employees because they are considered to have lower compensation rights and there is no guarantee of career certainty and employment status in the long term. In addition, the number of complaints and dissatisfaction with receiving compensation for outsourcing employees, directly or indirectly can affect work motivation. This study focuses on the motivation and compensation of the Outsourcing Security Worker Unit at PT Pesonna Optima Jasa in Sleman Yogyakarta entitled "The Meaning of Compensation in the Perspective of Survival". The purpose of this research is to find out: 1. perceptions of outsourcing work and compensation, 2. employee motivation and reasons for staying as outsourced employees. In this study, the authors used qualitative research methods with a case study approach and data collection methods in the form of interviews and documentation. Speakers are seven people. Test the validity of the data, test transferability and test credibility. The data testing method is data triangulation, data analysis is reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of the study conclude that firstly, employee welfare has an important role in creating employee motivation to work and the influence of the amount of compensation to meet needs with workload and responsibility given to employee motivation and performance. Second, there is intrinsic motivation from employees to realize their desires, namely being able to fulfill their life needs and there is to realize their desires, namely being able to fulfill their daily needs and extrinsic motivation, namely companies that provide compensation in the form of salaries as a reason to still survive outsourcing staff/employees other than that, do not get the opportunity. in

other jobs, although the income of outsourced employees is still far from feasible and not commensurate with the responsibilities given, this results in a decrease in employee motivation.

Keywords: Compensation, Outsourcing and Work Motivation

PENDAHULUAN

Sistem pekerjaan outsourcing saat ini berkembang pesat di negara Indonesia, bahwa adanya peningkatan penggunaan tenaga outsourcing secara paralel untuk mengalihkan tanggung jawab SDM ke manajer lini (Gottardello and Valverde, 2018). Outsourcing tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian atau penyedia jasa pekerja atau buruh secara tertulis. Raeissi et.al., (2017) menyatakan bahwa outsourcing adalah sebagai proses penetapan tugas pihak ketiga (alami atau legal) yang dapat melakukannya sebagai dengan lebih baik, lebih murah dan lebih cepat. Jasa Outsourcing digunakan sebagai cara untuk melakukan penghematan perusahaan. Yogyakarta merupakan kota tujuan dalam penerapan outsourcing, yang mana kota yang memiliki bertoleransi bagi siapa saja dan kota yang ramah. Banyaknya persepsi negatif dari masyarakat kepada status karyawan outsourcing karena tidak memiliki hak yang sama khususnya kompensasi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap, serta tidak adanya jaminan kepastian karir dan status kepegawaian dalam jangka panjang. Mohamed (2019) mengemukakan bahwa adanya persepsi negatif antara dampak outsourcing yang dirasakan dengan kepuasan terhadap kompensasi. Padahal peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi merupakan salah satu tujuan dari setiap karyawan dalam bekerja. Luthans (2006) menjelaskan bahwa persepsi kompensasi merupakan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi organisasi yang pengukurannya melalui penilaian terhadap gaji pokok, penilaian terhadap tunjangan, penilaian terhadap jaminan, penilaian terhadap promosi dan penilaian terhadap fasilitas agar dapat memotivasi kerja karyawan dengan lebih baik. Dimana untuk karyawan bagian keamanan juga memiliki dasar kedua faktor tersebut dalam memotivasi diri dalam bekerja.

Kompensasi merupakan aspek yang sensitif untuk karyawan, karena kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Mathis & Jackson (2002) menjelaskan kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Untuk mendorong karyawan agar bekerja semakin produktif diperlukannya pemberian kompensasi yang baik. Hal ini dikuatkan

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

dengan penelitian Mitchel et al (2020) serta Demir (2020) kepuasan kerja dan motivasi karyawan sangat berkorelasi erat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hal ini akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Satuan Pekerja Keamanan memiliki faktor dalam memotivasi diri dalam bekerja. Herzberg menjelaskannya terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja dan penyebab ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian Mitchel et al. (2020) yang menjelaskan bahwa ada 2 motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berdampak positif pada kompetensi dan kebutuhan otonomi kepuasan. Namun dalam pemberian kompensasi, dirasakan belum memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari karyawan dan kurang sesuai dengan beban kerja satpam yang memegang tanggung jawab besar. Beberapa keluhan karyawan agar adanya peningkatan kompensasi sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya.

“.... Sesungguhnya kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kerja, tetapi sudah tanda tangan kontrak diawal jadi tidak bisa berbuat apa-apa” (Saprol, Satpam belum menikah, Cabang Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021).

Pemberian kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan merupakan dambaan bagi seluruh karyawan agar dapat membangun motivasi karyawan supaya dapat bekerja dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya di perusahaan agar tidak menimbulkan keluhan dan ketidakpuasan. Herzberg (2012) menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, sehingga diperlukan adanya dorongan atau motivasi berupa pemenuhan insentif, perbaikan lingkungan kerja, penghargaan, tanggungjawab dan pekerjaan itu sendiri

“Kalo gaji segitu bagi saya cukup bisa untuk memotivasi kerja, karena dengan gaji segitu pastinya pengeluaran juga akan menyesuaikan mba. Tapi kalau mau dinaikkan ya jelas lebih termotivasi. (Bowo, Satpam belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Namun saat ini kompensasi yang diterima masih dirasa belum cukup untuk memotivasi bekerja. Akan tetapi pemberian kompensasi selalu ada peningkatan dalam setiap tahunnya yang diharapkan dapat memotivasi karyawan. Penelitian Alzhrani (2020), bahwa outsourcing dianggap sebagai salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk memperkuat kompetensi inti mereka untuk menetapkan sumber daya mereka secara efektif.

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

“Untuk pendapatan yang segitu ya kalau dinaikan lebih termotivasi tapi gaji yang sekarang bisa tidak bisa untuk memotivasi kinerja lebih baik mba, tergantung individunya masing-masing juga. Tapi kalo menurut saya, karena saya adalah kepala rumah tangga yang harus menafkahi anak istri saya, saya jalani dengan senang dan banyak bersyukur karena memang dari awal saya sudah memilih untuk masuk ke lingkup satpam (Krisdi Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Pegadaian Sleman, 12 Juni, 2021 pukul 16.00 WIB)

Pemberian besaran kompensasi adalah kebijakan pemimpin yang bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Demir (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan sangat berkorelasi erat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hal ini akan berdampak pada kemajuan organisasi. Perkembangan globalisasi telah mengubah outsourcing menjadi salah satu rencana bisnis yang diadopsi secara luas untuk menyediakan layanan yang luar biasa kepada konsumen. Seperti yang dapat dilihat dari tren outsourcing yang terus meningkat, literatur tentang bagaimana aktivitas outsourcing mempengaruhi hasil perusahaan manufaktur masih kurang. Namun kenyataannya di lapangan seringkali besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan outsourcing kurang dapat mendorong motivasi kerja mereka. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul: Makna kompensasi dalam perspektif keberlangsungan hidup Studi Kasus Motivasi dan Kompensasi Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing pada PT Pesonna Optima Jasa Di Sleman Yogyakarta.

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Outsourcing oleh Alzhrani (2020) *Outsourcing Human Resource Functions and their Impact on Organizational Performance*. Hasil penelitian yakni adanya korelasi positif antara fungsi outsourcing sumber daya manusia dan kinerja organisasi, perusahaan outsourcing dapat memperoleh manfaat yang banyak apabila dipelajari dengan baik, dan adanya pengurangan biaya, perusahaan lebih banyak konsentrasi masalah strategis atau inti, pengurangan risiko, lebih banyak fleksibilitas, peningkatan efisiensi, menjamin akses ke teknologi terbaru. Persamaannya adalah Hubungan antara outsourcing dan peningkatan kinerja sebagai motivasi berkorelasi positif dan metode kualitatif dan metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu dimana outsourcing saat ini dianggap kurang mensejahterakan keadilan hak karyawan.

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Mohamed (2019) *Outsourcing Perceptions and Satisfaction: The Case of Libya Oil Company*. Dengan Hasil Penelitian bahwa penerimaan status karyawan outsourcing secara negatif, Adanya dampak outsourcing yang dirasakan dengan kepuasan terhadap kompensasi yang terima. Persamaannya adalah menggunakan substansi tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey terhadap 184 pegawai outsourcing sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian tentang Motivasi oleh Mitchel et al. (2020) yang berjudul “*Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun?*” Hasil penelitian yakni menunjukkan adanya Motivasi intrinsik berhubungan positif dengan niat perilaku dalam penggunaan gamifikasi di tempat kerja, Kepuasan kompetensi dan otonomi dikaitkan dengan niat perilaku, dimediasi melalui motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik regulasi yang teridentifikasi berdampak positif pada kompetensi dan kebutuhan otonomi kepuasan, dan Motivasi ekstrinsik regulasi eksternal berdampak negatif pada kompetensi dan otonomi membutuhkan kepuasan serta kepuasan keterkaitan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi intrinsik atau niat perilaku. Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini yakni Persamaannya adalah adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan untuk perbedaannya adalah pada penelitian ini bahwa motivasi ekstrinsik tidak berdampak baik diri karyawan.

Demir (2020) *The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jika keyakinan efikasi diri lebih meningkat maka kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan keterlibatan kerja mereka juga akan meningkat Serta Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara rasa *self-efficacy* dan motivasi yang mana, Keyakinan efikasi diri secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja melalui efek mediasi penuh kepuasan kerja dan motivasi. Komitmen dan motivasi organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan keterlibatan kerja. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah adanya kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan Perbedaannya adalah penelitian terdahulu yakni adanya motivasi kerja yang menurun karena ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi.

Penelitian tentang Kompensasi Oleh Gottardello and Valverde (2018) dalam penelitian *Human Resource Management Outsourcing in Spanish firms: Evolution over time and implication for devolution*. Hasil analisis menunjukkan bahwa selama beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan penggunaan tenaga outsourcing secara

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

paralel dengan kecenderungan untuk mengalihkan lebih banyak tanggung jawab SDM ke manajer lini. Persamaannya adalah metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan mix method kuantitatif dan kualitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif saja.

Bhushan, et. al (2018) *Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diperlukan upaya khusus untuk mencapai hubungan outsourcing yang sukses dengan penyedia yang dipilih, mencoba memenuhi tujuan yang dinyatakan dalam ruang lingkup pemilihan vendor, jenis layanan dan hubungan, dan tata kelola outsourcing. mengungkap bagaimana outsourcing beberapa atau semua fungsi SDM dapat berkontribusi untuk keunggulan kompetitif perusahaan. Persamaannya adalah kesinambungan substansi mengenai outsourcing. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif.

Raeissi et. all. (2018) *Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study*. Hasil penelitian menunjukkan yakni adanya Berbagai alasan dan tujuan dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam bidang outsourcing layanan rumah sakit, Alasan penggunaan outsourcing di rumah sakit umum Iran diklasifikasikan ke dalam empat kategori sumber daya keuangan dan pendanaan, pelanggan, manajemen, dan faktor organisasi. dan pencapaian paling penting dari rumah sakit termasuk akses ke pengetahuan dan teknologi modern, peningkatan kualitas layanan, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Persamaannya adalah menggunakan metode kualitatif dan metode pengumpulan data sama yaitu wawancara. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu pengambilan data dilakukan melalui 58 wawancara semi-terstruktur tatap muka dengan *chief executive officer (CEO)*, *chief financial officer (CFO)*, dan ahli kontrak (CE) di 42 rumah sakit umum di Iran sedangkan penelitian ini melakukan pengambilan data dilakukan pada enam karyawan outsourcing dan 1 karyawan dari perusahaan outsourcing

Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini memiliki variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Adapun hasil penelitiannya adalah variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Dijelaskan bahwa jika

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah adanya beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan kualitatif. Serta adanya dampak dari beban kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Yamoah, Emmanuel Erastus (2015). *Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction*. Organisasi terdiri dari orang-orang, dan keberhasilan atau kegagalan organisasi ini tergantung pada orang-orang dalam organisasi. Sudah terbukti berkali-kali bahwa salah satu cara untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan adalah dengan membuat mereka nyaman dan bahagia. Pekerja dari segala usia dan kelompok pendapatan terus tumbuh semakin tidak bahagia di tempat kerja-tren jangka panjang yang harus menjadi perhatian serius pengusaha. Lalu bagaimana manajer menciptakan karyawan yang puas? Karena kompensasi telah menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini mengkaji masalah kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dan dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif dan pearson chi square digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di antara responden. Namun komponen kompensasi seperti pengembangan karir dan keamanan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa peluang pengembangan karier yang lebih baik harus diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Das Kishore Kumar dan Prajna Mohapatra (2014) *Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study*. Penelitian yang berfokus pada bidang manajemen kompensasi, yang memainkan peran penting bagi organisasi dan karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi, manajemen kompensasi, pendekatan kompensasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi dalam penelitian ini terbagi dalam 2 kategori yakni langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah yang berhubungan dengan gaji sedangkan kompensasi tidak langsung berhubungan dengan kenyamanan dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Persamaan yang ada pada penelitian saat ini adalah adanya peranan penting gaji bagi karyawan, yang mana kompensasi terbagi beberapa varian yakni kompensasi yang diterima langsung dan tidak langsung. Sedangkan Perbedaannya

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

pada penelitian ini dengan yang terdahulu adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap penerimaan gaji dan mempengaruhi motivasi kerja.

Rini Astuti dan Indah Sari (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara. Penelitian yang menguji variabel yang hampir sama yakni; Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja. Penelitian ini memiliki hasil bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan angket dan wawancara langsung pada karyawan dan kemudian diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas.

Rini Astuti dan Suhendri (2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama Penelitian ini memiliki variabel diantaranya; Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Jaya Utama. Penelitian ini dilakukan pada 32 karyawan yang diambil dengan metode sampel nonprobability sampling. Metode yang digunakan adalah studi dokumentasi, wawancara, daftar pertanyaan dan kemudian dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan untuk Perbedaannya adalah adanya ketidakpuasan kompensasi yang menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja

LANDASAN TEORI

Outsourcing

Menurut Husni (2015), pemanfaatan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia / pengerah tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan di suatu perusahaan. Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 menyebutkan mengenai pengaturan outsourcing yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Motivasi.

Menurut Hasibuan (2017), dorongan atau daya penggerak yang diberikan kepada bawahan atau pengikut diharapkan agar setiap individu karyawan dapat bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Robbins and Judge (2008) menyebutkan bahwa adanya tingkatan kebutuhan manusia yang diungkapkan Maslow diantaranya: 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), 3) Kebutuhan sosial (*Social needs*),

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self-actualization*). Sedangkan McClelland dalam Robbins (2015) menyebutkan 3 kebutuhan manusia dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi. Diantaranya: 1). Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), 2). Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), 3). Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*).

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam Handoko (2012) Herzberg menyebutkan ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Cushway and Lodge, (2005) juga menyebutkan adanya faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan intrinsic motivation dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut extrinsic motivation. Pernyataan tersebut melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Kompensasi.

Menurut Dessler (2015) adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari hasil pekerjaannya. Sedangkan Martoyo (2008) menjelaskan bahwa kompensasi adalah aturan pembagian jasa secara keseluruhan bagi employer maupun employee yang berupa pemberian secara langsung seperti uang maupun yang tidak langsung. Terdapat 3 komponen kompensasi diantaranya: 1). Pembayaran uang secara langsung atau *direct financial payment* yang berupa dalam bentuk gaji, dan intensif atau komisi. 2). Pembayaran tidak langsung atau *indirect payment* dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 3). Ganjaran non finansial atau *non-financial rewards* misalkan jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi tinggi. Mondy dan Noe (2015) membedakan 2 jenis kompensasi, diantaranya: 1). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi dan kompensasi tidak langsung berupa jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, cuti dan lain-lain, 2) Kompensasi non finansial terdiri dari *interpersonal reward* yakni adanya hubungan interpersonal dengan sesama status sosial di organisasi serta berkomitmen pada organisasi dan *personal growth reward* yakni hubungan personal dalam variasi pekerjaan, pengembangan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemberian kompensasi memiliki tujuan-tujuan yang positif, Martoyo (2008) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi diantaranya:

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

- 1). Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi,
- 2). Terkait kompensasi dengan produktivitas kerja,
- 3). Terkait kompensasi dengan kesuksesan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Menurut Moleong (2005) penelitian kualitatif adalah penelitian yang dihasilkan dari prosedur analisis yang mana tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi. Di mana, penelitian kualitatif mempelajari benda-benda yang berada di lingkungan alamiahnya, dan berusaha memaknai atau menafsirkan fenomena dalam menggunakan sudut pandang yang masyarakat diberikan kepada mereka. Dengan pendekatan metode yaitu metode kualitatif studi kasus. Peneliti memilih metode tersebut karena ingin memperoleh data yang lebih akurat dengan terjun langsung ke lapangan. menurut Creswell (2015) prosedur-prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan empat jenis strategi yaitu: wawancara, observasi, dokumentasi, dan audio-visual. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang dilakukan ialah studi kasus. Creswell (2015) menjelaskan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau berbagai sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus. Dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing dikarenakan banyaknya persepsi negative tentang karyawan outsourcing terutama pada Satuan Pekerja Keamanan dikarenakan tugas berat tanggung jawab yang besar namun tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima.

Narasumber Penelitian

Didalam pernyataan Sugiyono (2012) yakni penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi. Penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada di situasi sosial tertentu sehingga hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, Namun ditransferkan ke tempat lain yakni di situasi sosial dalam kasus yang dipelajari. Sampel di dalam penelitian kualitatif tidak disebut seorang responden melainkan narasumber, partisipasi ataupun informan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan subjek narasumber adalah purposive dimana mencari subjek pangkal dan subjek kunci terkait penelitian. Peneliti mengambil 6 narasumber

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

utama dan 1 narasumber pendukung. Pertimbangan dan pemilihan narasumber penelitian disesuaikan dengan tujuan peneliti yakni untuk mengetahui 1. Persepsi terhadap pekerjaan outsourcing dan kompensasinya, 2. Motivasi karyawan dan alasan bertahan menjadi karyawan outsourcing. Peneliti memilih narasumber sebagai salah satu sumber yang akurat untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini 6 Narasumber yang dimaksud yakni bagian Satuan Pekerja Keamanan Outsourcing dan 1 narasumber yakni dari pihak perusahaan outsourcing PT Pesonna Optima Jasa.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh penulis adalah PT. Pesonna Optima Jasa, yang terletak di jalan Pemuda No.1, Wadas, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Instrumen Penelitian

Adapun masalah yang diteliti adalah persepsi, motivasi karyawan, kompensasi dan alasan bertahan menjadi karyawan outsourcing di PT Pesonna Optima Jasa.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Observasi pada penelitian ini dilakukan di PT Pesonna Optima Jasa, Observasi dilakukan sebanyak dua kali. Observasi pertama dilakukan pada tanggal 15 Mei 2021 sekitar pukul 14.00 WIB. Observasi dilakukan dengan mengunjungi kantor PT. Pesonna Optima Jasa untuk menanyakan lokasi penempatan karyawan satuan pekerja keamanan. Observasi kedua dilanjutkan tanggal 20 September 2021, Sekitar pukul 17.00 WIB mengunjungi pihak perusahaan untuk melakukan wawancara dengan Bapak Dwiki Lazuardi sebagai Manajer operasional. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara melalui tatap muka langsung dan dilakukan pada jam luar pekerjaan.

Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan uji kredibilitas & uji *transferability*. Uji kredibilitas menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu dengan adanya data yang diperoleh dari narasumber utama yang diperkuat dengan member check yang didapatkan dari narasumber pendukung yang memiliki validasi data dengan narasumber utama. Dalam melakukan uji *transferability* peneliti memperoleh hasil rekaman, peneliti melakukan transkrip wawancara secara rinci, kemudian peneliti melakukan reduksi data dan memecahkan menyesuaikan hasil penelitian untuk memperoleh data yang lebih mendalam hingga

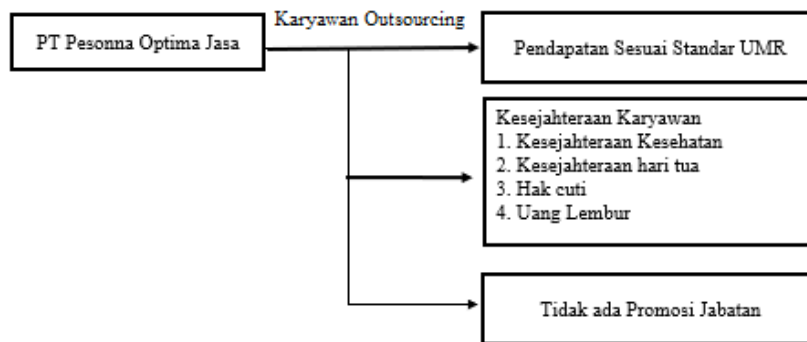
Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

reduksi dan data telah siap untuk diolah Uji *transferability*. Kemudian melakukan wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi dan data berupa data display dan data reduction.

HASIL PENELITIAN

Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing

Karyawan memandang PT. Pesonna Optima Jasa terlihat dalam 3 hal yakni dalam pemberian Kompensasi, Pemberian Kesejahteraan dan Jenjang karir. Sesuai dengan standar penggajian yang tertera pada Undang- Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



Gambar 1. Persepsi Terhadap Pekerjaan Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Karyawan memandang bahwa PT Pesonna Optima Jasa memberikan gaji sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah yakni standar UMR di daerah setempat serta kompensasi lainnya berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Penerapan kompensasi yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan dari pimpinan pusat. Serupa dengan yang diungkapkan Panjojo dan Suad (2005).

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Kompensasi lain yang diberikan oleh PT. Pesonna Optima Jasa yakni berupa kesejahteraan yakni pemberian kompensasi pembayaran tidak langsung, Dessler (2015) mengungkapkan adanya komponen pemberian kompensasi pembayaran tidak

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

langsung (*indirect payment*) berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Jaminan hari tua, uang lembur dan hak cuti yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan outsourcing. Seperti yang diungkapkan Martoyo (2008) bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014)

“Ada untuk kompensasi yang secara tidak langsung, kita mendapat BPJS Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Ketenagakerjaan selain itu ada Hak cuti” (Bowo, Satpam, belum menikah, Cabang Kaliurang, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB)

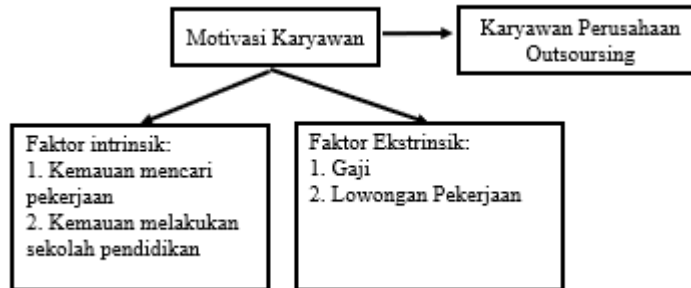
Kompensasi lainnya berupa *interpersonal reward* dan *personal growth reward* yang diungkapkan Mondy dan Noe (2015), PT. Pesonna Optima Jasa belum menyediakan fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward pendidikan untuk karyawan outsourcing. Keinginan dalam kenaikan jenjang karir untuk satuan pekerja keamanan akan terwujud apabila dengan motivasi diri sendiri dan melakukan biaya pendidikan secara pribadi.

“Perihal jenjang karir dan Pendidikan tidak ada, Apabila masuk awal menggunakan sertifikat Pendidikan garda pratama akan seterusnya menjadi garda pratama. Apabila menginginkan kenaikan jabatan menjadi garda madya atau utama harus Pendidikan Kembali dengan biaya pribadi karena pihak perusahaan tidak menyediakan perihal tersebut. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Pada penelitian ini, terkait dengan tanggapan kepada pekerjaan Outsourcing, diketahui bahwa kompensasi baik secara langsung ataupun tidak langsung dan jenjang karir merupakan hal yang sangat penting. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014). Pada penelitian ini kompensasi diberikan sesuai dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan outsourcing sesuai dengan teori yang dikemukakan Martoyo (2008) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi di suatu organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi karyawan agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Akan tetapi PT Pesonna Optima Jasa belum adanya Fasilitas untuk kenaikan jenjang karir ataupun reward Pendidikan untuk karyawan outsourcing. Hal tersebut yang menimbulkan adanya rasa kurang mensejahterakan keadilan hak karyawan sesuai dengan Alzhrani (2020) dan adanya rasa ketidakpuasan dalam kompensasi yang terima sejalan dengan Mohamed (2019).

Motivasi Pekerja Outsourcing

George and Jones (2008) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja adalah semangat kerja pada karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut berhubungan positif dengan niat perilaku Sesuai yang diungkapkan oleh Mitchel et al. (2020). Pada Penelitian ini motivasi karyawan menjadi Pekerja perusahaan Outsourcing di PT Pesonna bahwa adanya 2 Motivasi yang mempengaruhi karyawan sebagai Pekerja Outsourcing yakni: Adanya keinginan dalam mencari pekerjaan untuk mencukupi hidup dan adanya keinginan karyawan dalam mencapai potensi diri dengan cara mengikuti Pendidikan satpam yang mana dianggap sebagai motivasi intrinsik. Sedangkan untuk Motivasi ekstrinsik bahwa adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan lowongan pekerjaan yang disediakan.



Gambar 2. Motivasi Pekerja Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Kebutuhan mendasar pada manusia adalah kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*) yang mana seseorang atau karyawan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya Seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbin and Judge (2008). Terdapat cara memotivasi diri dalam bekerja di perusahaan outsourcing yakni untuk memenuhi kebutuhan sehari hari dan dekat dengan keluarga. Serupa dengan yang diungkapkan Mitchel et al. (2020)

“.... saya berawal karena butuh uang untuk biaya hidup sehari-hari akan tetapi untuk saat ini saya merasa nyaman bekerja disini karena dekat dengan rumah dan bisa bersama orang tua”(Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Tidak memiliki pekerjaan dan membutuhkan dana, maka adanya niat karyawan dalam mencari pekerjaan, sama halnya dengan yang diungkapkan Mitchel et al. (2020)

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

“Saat itu, saya sedang menganggur dan kebetulan saya mendapatkan informasi sedang ada lowongan pekerjaan, saya mencoba mendaftar dan alhamdulillah diterima.” (Saprol, Satpam belum menikah, Pegadaian Sleman, pukul 16.00 WIB 21 Juni 2021).

Dorongan diri dalam mencapai kecakapan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Hal tersebut merupakan salah satu tingkat kebutuhan yang paling tinggi yakni kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*) yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbin and Judge (2008). Dalam mewujudkan kebutuhan dalam pencapaian potensi diri, adanya penggunaan sertifikat sekolah satpam agar dapat bekerja.

“Bermula dari sekolah satpam dan lulus mendapatkan sertifikat sekolah satpam, kemudian mencoba mendaftar beberapa lowongan pekerjaan menggunakan sertifikat tersebut, alhamdulillah diterima diperusahaan ini dan bekerja sampai saat ini.(Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Herzberg dalam Handoko (2012) menyebutkan ada 2 yang mempengaruhi kondisi pekerjaan yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Adanya penyedia Jasa yang menyediakan pekerjaan bagi calon karyawan dan menyalurkannya kepada perusahaan yang terkait merupakan faktor ekstrinsik dalam menumbuhkan motivasi karyawan. Mitchel et al. (2020) juga menyebutkan adanya motivasi ekstrinsik.

“Jadi vendor yang menaungi untuk sekolah satpam merupakan vendor yang sudah bekerjasama dengan pegadaian, saat Pendidikan satpam sudah selesai dan sudah memiliki sertifikat pendidikan satpam langsung ditawarkan pekerjaan untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan di pegadaian”(Bowo, Satpam belum menikah, Pegadaian Kentungan, 07 Juli 2021, Pukul 20.00 WIB).

Selain itu perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat.

“Jika kompensasi itu berupa hak gaji perusahaan kami sudah kita setarakan berdasarkan regulasi pemerintah menurut daerah masing masing, jika kompensasi itu berupa penghargaan dan fasilitas tentunya kami punya standart sendiri dalam memberikan kompensasi.” (Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

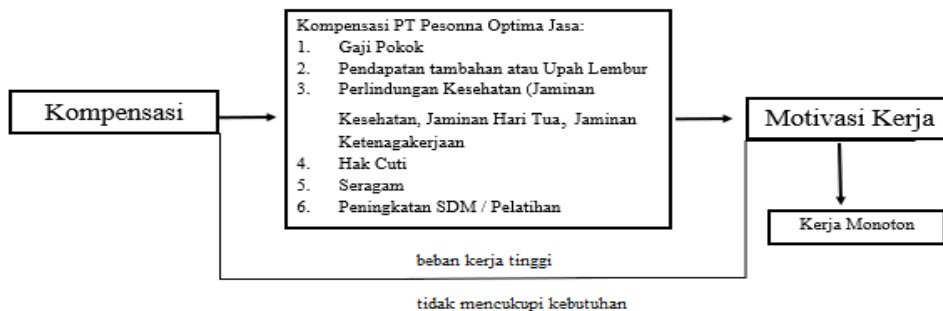
Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Motivasi adalah kesediaan individu untuk memberikan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi diungkapkan Newstrom dalam Juliansyah (2013:227). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Pada penelitian ini, dalam pemberian kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Di mana kompensasi diberikan agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu karyawan akan memperoleh keadilan, jaminan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Perusahaan juga akan memperoleh manfaat yaitu munculnya karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan mematuhi peraturan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan mutu kerjanya sejalan dengan yang diungkapkan Demir (2020).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rini Astuti dan Suhendri (2019). Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Juliansyah (2013: 280) juga menyatakan bila motivasi kerja seorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia.

Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Outsourcing

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dari hasil pekerjaannya sendiri diungkapkan oleh Dessler (2015). Kompensasi memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan serupa dengan yang diungkapkan oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018). Pada penelitian ini PT Pesonna Optima Jasa memberikan Kompensasi berupa Gaji pokok, Uang Lembur, Jaminan Sosial meliputi BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan dan BPJS Hari Tua/ Pensiun dan Seragam, Hak Cuti serta Pelatihan secara berkala. Berikut bagan kompensasi yang diberikan PT. Pesonna Optima Jasa.



Gambar 3. Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

PT Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi pembayaran secara langsung dalam bentuk gaji pokok. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014) bahwa adanya kompensasi langsung adalah yang berhubungan dengan gaji. Pada penelitian ini, Bapak Rosid mengungkapkan bahwa:

“kompensasi yang kami terima ada beberapa seperti gaji pokok, THR, Uang lembur, Uang seragam dan ada BPJS baik ketenagakerjaan, kesehatan dan Pensiunan serta uang pelatihan palingan. Untuk pembayaran gaji pokok akan dibayarkan pada akhir bulan....” (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Hal serupa berbanding lurus dengan informasi yang di berikan oleh Bapak Dwiki sebagai perwakilan dari perusahaan. Serupa dengan yang diungkapkan Prof Kishore Kumar Das dan Prajna Mohapatra (2014).

“Kompensasi yang diberikan diperusahaan kami hampir sama dengan perusahaan lain, meliputi gaji pokok, fasilitas kerja, serta kami siapkan fasilitas extra”(Dwiki, manajer operasional, kantor POJ Cabang Yogyakarta, 20 september 2021 Pukul 17.00 WIB)

Akan tetap berbanding terbalik dengan yang dirasakan karyawan. Di mana kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang tinggi akan mengurangi kinerja karyawan serupa dengan uang diungkapkan Jeky K R Rolos, et. all(2018).

“Kalo gaji dibandingkan dengan beban kerja saya rasa tidak sesuai, karena kita bagian keamanan, kita mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keamanan kantor. saya merasa jadi satpam itu tanggung jawabnya besar, soalnya kan kita jaga aset-aset kantor terkadang ada barang-barang jaminan yang di tinggal di kantor outlet seperti barang elektronik kan ditinggal di kantor. Nah, saya bertanggung jawab atas barang-barang yang disimpan itu. kalo ada apa-apa misalkan hilang atau apa itu kan tanggung jawab dari satpam.” (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Pesonna Optima Jasa selain gaji pokok adanya pendapatan tambahan yakni uang lembur dan tunjangan. Adanya pemberian

kompensasi non-finansial kepada karyawan berupa jaminan kesehatan Serupa dengan yang diungkapkan Yamoah, (2015).

“kompensasi yang diterima ada gaji pokok, bonus lembur, BPJS, sama uang seragam. Saya yang ditugaskan di outlet, akan mendapatkan uang lembur jika ada permintaan untuk membantu penjagaan di cabang, namun hal seperti itu tidak selalu ada. (Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, , 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terdiri dari beberapa macam, seperti gaji pokok, fasilitas kerja, serta adanya fasilitas-fasilitas tambahan lainnya yang disediakan oleh perusahaan. Dessler (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Di mana Martoyo (2008) menyampaikan bahwa sistem pemberian kompensasi berfungsi sebagai alokasi yang menggunakan sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Namun Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Hubungan beban kerja yang meningkat berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Pesonna Optima Jasa memberikan kompensasi sesuai dengan regulasi pemerintah dan standar perusahaan, namun kebutuhan dan kepentingan tiap individu karyawan berbeda. Karyawan telah mendapatkan hak sesuai dengan regulasi pemerintah dan jam kerja yang dijalankan sehingga PT Pesonna Optima Jasa menganggap hal ini telah sesuai. Sedangkan karyawan menganggap bahwa kompensasi yang ada tidak sesuai dengan beban kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan (Jeky K R Rolos, et. all(2018), Rini Astuti dan Indah Sari (2018))

Faktor-faktor untuk Bertahan Menjadi Karyawan Outsourcing

Faktor utama dalam mendorong motivasi pada diri satuan pekerja keamanan outsourcing adalah Kebutuhan sosial (*Social needs*) sesuai yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbins and Judge (2008). Pada penelitian ini menunjukkan adanya beberapa faktor untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing diantaranya adalah Yang pertama untuk mencukupi kebutuhan keluarga, yang kedua faktor kenyamanan dan iklim lingkungan bekerja yang kondusif dan yang ketiga tidak ada pilihan tempat kerja yang lain.

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta



Gambar 4. Alasan Karyawan Bertahan menjadi Outsourcing
Sumber: Data Primer Peneliti 2021

Penemuan pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi dapat mempengaruhi memotivasi kerja, sejalan dengan yang diungkapkan oleh Demir (2020). Namun adanya kebutuhan untuk mencukupi keperluan keluarga adalah bentuk rasa kasih sayang seperti yang tertera pada teori Maslow yakni tentang Kebutuhan social.

“Menurut saya dengan gaji sebesar itu susah untuk memotivasi kinerja, karena jika dilihat dari bentuk tanggung jawab dan upahnya tidak sebanding. Namun kembali lagi ke individunya, Jika saat ini saya sudah memiliki anak dan istri, maka saya bertanggung jawab untuk menafkahi mereka. Hal tersebut yang memotivasi saya dalam bekerja. Apalagi jaman sekarang untuk mencari pekerjaan tidak mudah, jadi saya bersyukur masih diberikan pekerjaan. (Rosid Komandan Regu Satpam, Sudah menikah, Cabang Kentungan, 28 Agustus 2021. Pukul 19.00 WIB)

Dalam mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup dalam teori Maslow (2008) yakni kebutuhan Fisiologis. Pada penelitian ini ditemukan adanya faktor tidak adanya pilihan lain dalam tempat bekerja. Secara mendasar masih membutuhkan kompensasi sebagai sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan atas kompensasi yang telah diberikan agar tetap dapat melangsungkan hidup dan hal tersebut mempengaruhi dalam kinerja dan memotivasi diri untuk bekerja. Serupa dengan yang diungkapkan oleh Demir (2020)

“Menurut saya gaji yang diberikan dengan besaran 1.800.000 saya berfikir bukan untuk memotivasi kerja tetapi untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karena saya sudah memiliki anak dan istri yang harus dinafkahi. Sehingga mau tidak mau harus legowo dan menjalankan semaksimal mungkin. (Eko, Satpam, belum menikah, Outlet kolombo, 15 Juni 2021, Pukul 15.00 WIB).

Cushway and Lodge (2005) Menyebutkan bahwa adanya faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja yakni kenyamanan tempat kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. Dimana hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi kerja karyawan, serupa dengan yang diungkapkan oleh Mitchel et al. (2020).

“antara bisa dan tidak untuk memotivasi karena dengan kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga bagi yang sudah memiliki anak akan tetapi disatu sisi lain ada rasa nyaman dengan lingkungan bekerja disini. Jadi walaupun kompensasi yang diterima tidak sebanding, tetap pasrah saja dengan pekerjaan ini”(Budi, Satpam Sudah menikah, Outlet Nanglik, 7 Juli 2021 pukul 18.00 WIB)

PT. Pesonna Optima Jasa telah memberikan kompensasi yang sudah diatur sesuai dengan regulasi pemerintah bahwa kompensasi yang diterima oleh pekerja outsourcing sebesar Upah Minimum Regional (UMR), Hal tersebut menimbulkan pekerja satuan keamanan memiliki beberapa faktor untuk bertahan menjadi karyawan Outsourcing. Dalam teori Maslow (2008) menyebutkan bahwa adanya kebutuhan manusia diantaranya Kebutuhan sosial dan kebutuhan Fisiologis sebagai kebutuhan mendasar pada manusia. Pada Penelitian ini ditemukan bahwa adanya rasa untuk mencukupi kebutuhan keluarga dan tidak ada tempat kerja yang lain dalam mencukupi kebutuhan. Kedua hal tersebut menjadi alasan utama yang timbul dari dalam diri karyawan yang seringkali disebut dengan motivasi intrinsik yang mana adanya dorongan untuk bertahan menjadi karyawan outsourcing walaupun dalam penerimaan pendapatan adanya rasa ketidakpuasan yang mempengaruhi dalam kinerja (Gede Sri Darma, et. all (2019), Rini Astuti dan Indah Sari (2018), Rini Astuti dan Suhendri (2019). Serta adanya Iklim lingkungan yang mendukung untuk bekerja, Sehingga karyawan outsourcing merasa lebih bisa dihargai dan tetap bertahan bekerja sebagai karyawan outsourcing walaupun pendapatan tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan dianggap sebagai motivasi ekstrinsik. Temuan pada penelitian ini sesuai dengan teori Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang didukung dengan penemuan dari Mitchel et al. (2020) dan Demir (2020).

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan: 1. Bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peranan penting dalam menciptakan motivasi kerja. Dimana beban kerja tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima dan tidak adanya transparansi perusahaan dalam pemotongan jaminan kesehatan. Hal tersebut mengakibatkan turunnya motivasi karyawan. 2. Bahwa

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

adanya kebutuhan fisiologis untuk dapat menjalani kehidupannya yang dipengaruhi oleh 2 motivasi yakni motivasi intrinsik yang berupa adanya keinginan untuk mewujudkan dan memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mencari pekerjaan dan mendapatkan gaji. Sedangkan motivasi ekstrinsik adanya penyedia jasa atau perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah menurut daerah setempat. 3. Adanya pengaruh besaran pemberian kompensasi atau imbalan kepada pekerja outsourcing terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan atas besaran gaji yang diterima dan mempengaruhi motivasi bekerja, serta kinerja karyawan dalam bekerja serta tanggung jawab akan pekerjaannya. 4. Adanya tuntutan Kebutuhan keluarga dan lingkungan kerja yang baik dapat dijadikan motivasi dalam mempertahankan pekerjaan walaupun tidak ada rasa kepuasan dalam penerimaan kompensasi yang diberikan.

SARAN

Kompensasi merupakan hal yang vital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Motivasi adalah salah satu pemicu untuk menimbulkan gairah bekerja. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu dilakukan pembenahan secara maksimal agar dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagi Objek Penelitian, perlu adanya kesadaran untuk mempertimbangkan besaran kompensasi yang diberikan dan mendengarkan aspirasi dari karyawan terkait dengan beban kerja. Hal ini dikarenakan adanya rasa kurang puas atas pemberian kompensasi yang ada di karyawan, hal ini akan berimbas kepada kinerjanya. Perusahaan diharapkan dapat mengkaji ulang dalam pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan. 2. Bagi Peneliti, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang lebih luas. Bisa berfokus pada lebih dari satu objek penelitian, misalnya membandingkan dengan satpam yang ditempatkan di perusahaan lain. 3. Bagi Pembaca, diharapkan pembaca dapat memberi saran dan menjadi bahan untuk melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana kompensasi dapat diberikan dengan bervariasi, dan sesuai dengan visi misi organisasi dan mencapai tujuan Sumber Daya Manusia dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atyeh Mohammed Alzhrani. (2020). Outsourcing Human Resource Functions and their Impact on Organizational Performance. *Global Journal of Management And Business Research*, [S.l.], feb. 2020. ISSN 2249-4588
- Bhushan U, Gujarathi R, Kaur J, et al. (2018) Analysis of human resource outsourcing with regards to competitiveness of organizations. *Open Access J Sci*. 2018;2(4):265-272
- Cain, B. 2007, A Review of The Mental Workload Literature. *Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada*
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. (2005). *Organizational Behaviour and Design. (Terjemahan)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Das Kishore Kumar dan Prajna Mohapatra. 2014. Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study. *Indian Joutnals.com*. ISSN: 2231-0649. Online ISSN: 2231-0657
- Das Kishore Kumar dan Prajna Mohapatra. 2014. Compensation Management Practices in Software Industry: A Case Study. *Indian Joutnals.com*. ISSN: 2231-0649. Online ISSN: 2231-0657
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Demir, S. (2020). The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasion Journal of Educational Research*, 85(2020), 205-224.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- George dan Jones, (2008), *Understanding and Managing Organizational. Behavior*, Pearson Prentice Hall.

Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.

Gottardello, Debora and Mireia Valverde, (2018). Human resource management outsourcing in Spanish firms: Evolution over time and implication for devolution, *Intangible Capital* Vol 14, No 1 (2018)

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, Malayu S.P., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Husni, Lalu, (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers

Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. ISSN : 2338 -9605 Vol. 6 No. 4

Martoyo Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. BPFE. Yogyakarta.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

Mitchel, Robert & Schuster, Lisa & Jin, Hyun Seung, 2020. "Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun?," *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 106(C), pages 323-330.

Mohamed, Walid, (2019). "Employees' Outsourcing Perceptions and Satisfaction: The Case of Libya Oil Company," *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, vol. 0(3), pages 84-95

Moleong, L.J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Revisi Ed). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux, (2015), *Human Resource Management*, Pearson Education International

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personalia, BPFE. Yogyakarta.

Raeissi, Pouran & Sokhanvar, Mobin & Kakemam, Edris. (2018). Outsourcing in Iranian hospitals: Findings from a qualitative study. *The International Journal of Health Planning and Management*. 33.

Rini Astuti dan Indah Sari. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara. Seminar Nasional Royal (SENAR). ISSN 2622-6510 (online). STMIK Royal – AMIK Royal, hlm. 461 – 464.

Rini Astuti dan Suhendri (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*. ISSN : 2477-6718. Volume 5 Nomor 2

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 tentang Ketenagakerjaan

Yamoah, Emmanuel Erastus (2015). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*. ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online). Vol.4, No.12, 2014