

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kondisi globalisasi saat ini, mengharuskan setiap perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya untuk memiliki performa perusahaan yang stabil demi persaingan dan keberlangsungan di era globalisasi. Pada situasi seperti sekarang perusahaan diharuskan memiliki sumber daya yang unggul. Sumber daya merupakan segala bentuk sesuatu yang dimiliki dan digunakan sebagaimana fungsinya dalam mencapai suatu tujuan. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik, dapat diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan berbagai sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yaitu seperti sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya manusia dan kemampuan teknologi.

Dewasa ini, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam segala aktifitas termasuk dalam hal pekerjaan, sekalipun peran sumber daya manusia digantikan dengan adanya teknologi. Sumber daya manusia dinilai memiliki peranan penting baik secara perseorangan maupun kelompok dalam organisasi, selain itu sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak utama dalam perusahaan yang menjalankan semua tugas dan fungsi pekerjaan untuk kelancaran jalannya operasional perusahaan.

Kemajuan perusahaan dapat diperhatikan dari sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam organisasi yaitu tenaga kerja atau karyawan. Karyawan adalah individu yang bekerja dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa yang akan di pasarkan oleh organisasi, Menurut Sandewa (2018) karyawan adalah makhluk hidup yang memiliki pemikiran, perasaan, sifat, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda beda di dalam perusahaan. Individu yang dapat dikatakan karyawan adalah mereka yang bekerja di organisasi dalam usia produktif kerja berusia 18 – 65 tahun

Motivasi kerja berkaitan dengan mengelola sumber daya manusia perusahaan, motivasi kerja sering kali menjadi dasar dalam bertindak yang digunakan oleh perusahaan maupun karyawan. Maulida (2019) mengatakan dengan adanya motivasi kerja seorang karyawan akan memiliki dorongan dalam bekerja untuk mencapai tujuan, berbagai respon dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap semangat atau tidak semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja menjadi salah satu factor penting bagi perusahaan karena kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika, tidak terdapat motivasi kerja pada karyawan maka dapat menyebabkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan kinerja perusahaan yang buruk dan kemunduran bagi perusahaan (George & Jones, 2018).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang berdasarkan pada motivasi kerja maka dari itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan motivasi kerja (*job motivation*) karyawan dengan strategi yang dilakukan dan factor factor yang diberikan Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks sebuah organisasi karena berdampak langsung pada harapan karyawan untuk bekerja secara efektif dan penuh dedikasi. Memberikan dorongan motivasi kepada karyawan adalah hal yang krusial bagi setiap perusahaan. Ini dikarenakan oleh kenyataan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mendorong mereka untuk berusaha dalam memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Ketika tidak adanya motivasi hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kehilangan fokus, dan ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, memberikan semangat atau dorongan yang sesuai dapat menciptakan motivasi yang diperlukan, yang pada gilirannya akan menjadi pendorong untuk mencapai berbagai tujuan, baik itu memenuhi kebutuhan pribadi maupun mencapai keseimbangan dalam pekerjaan. Usaha dalam memotivasi karyawan dalam bekerja merupakan tantangan untuk perusahaan yang cukup kompleks dikarenakan untuk menentukan mampu atau tidaknya perusahaan dalam menuju tujuannya dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan

Berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan salah satunya yaitu kompensasi yang dihubungkan dengan karyawan, dikarenakan kompensasi adalah kebutuhan karyawan dan karyawan merupakan sumber daya dalam kemajuan perusahaan. Pendapat (Siregar, 2019) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi, dimana besar atau kecilnya sebuah kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki keinginan dan juga tujuan untuk berubah dalam meningkatkan kualitas kerja yang dapat mengarah pada perkembangan dan kemajuan yang lebih baik. Perubahan dalam meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan memaksimalkan potensi karyawan, bagaimana perusahaan melihat karyawan bukan hanya seorang tenaga kerja melainkan adalah sebuah asset dan sumber daya yang penting untuk memajukan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan.

Dalam hal peningkatan motivasi kerja, perusahaan wajib memperhatikan pada kebutuhan karyawan baik secara materil maupun non materil, seperti adanya bentuk yang dapat mencapai motivasi kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, dengan memberikan kompensasi yang tepat diharapkan karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan performa perusahaan (Krsipravia Cesariano, 2022) Adapun dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan karena sebagai bentuk timbal balik dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang karyawan terima sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut pendapat (Mondy, 2019). kompensasi yaitu imbalan yang diterima oleh karyawan, yang merupakan bentuk penggantian dari perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi merupakan faktor penting bagi karyawan karena mereka mengharapkan bahwa dengan bantuan kompensasi tersebut, mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Jika perusahaan mampu memberikan

kompensasi yang memotivasi dan menginspirasi karyawan, ini akan membantu mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Biasanya, perusahaan memiliki perencanaan dan sistem administrasi kompensasi karyawan.

Ketika kompensasi dikelola dengan baik, karyawan akan merasa kepuasan kerja dan memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Banyaknya perusahaan yang menerapkan sistem karyawan dengan karyawan tetap, karyawan kontrak dan outsourcing menimbulkan adanya istilah status kepegawaian. Status kepegawaian disebut sebagai hubungan kontrak antara perusahaan dengan karyawan secara formal di dalam peraturan perusahaan. Status kepegawaian ini menimbulkan *job insecurity* terhadap karyawan, dimana ketidakpastian terhadap konsekuensi dari pekerjaan dan status kepegawaian yang dimiliki. *Job insecurity* berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja, keamanan ini bukan hanya dalam konteks aman dari kecelakaan kerja secara fisik, tetapi lebih dari itu, rasa aman yang ada lebih kepada dari ancaman kehidupan pekerjaan, bagaimana ketika suatu pekerjaan bisa memberikan keamanan untuk pekerjaannya, dalam arti keamanan yang menjamin bahwa ia dapat bekerja secara terus menerus, berkelanjutan dan dalam jangka waktu panjang

Dalam bekerja, setiap karyawan sebagai sosok individu yang melakukan aktivitas pekerjaan di perusahaan tentu membutuhkan sebuah keamanan pekerjaan, karyawan sangat mengharapkan *job security* untuk bekerja dalam suatu perusahaan. *Job security* secara dasar merupakan rasa aman terhadap pekerjaan yang dimana *job security* mengacu pada aspek psikologis karyawan mengenai keberlangsungan kerja. Namun keamanan tersebut tidak selalu berjalan lancar dan seringkali memunculkan ketidakpastian dalam bekerja (*job insecurity*). *Job security* dan *job insecurity* saling berkaitan satu sama lain, karena hal ini menciptakan persepsi dan nilai tersendiri bagi karyawan tentang adanya perasaan yang menunjukkan rasa aman atau tidak aman, rasa nyaman atau tidak nyamannya dan rasa kekhawatir dalam pekerjaannya karena adanya ketidakpastiaan yang dapat terjadi. hal itu sejalan

dengan pendapat Santosa (dalam Rony dan Bram, 2018) Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan dan timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka dimasa yang akan datang

*Job insecurity* secara umum adalah ketidakamanan dan ketidaknyaman secara psikologis dalam bekerja (Luh Putu & Nyoman, 2018) Ashford et al (dalam Sandi, 2017), menjelaskan *job insecurity* mencerminkan ketidakpastian pekerjaan sejauh mana karyawan merasa cemas tentang keberlangsungan pekerjaan mereka dan merasa bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas situasi tersebut. *Job insecurity* dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan yang berhubungan dengan kinerja, umumnya, kinerja yang baik biasanya dipicu oleh motivasi kerja yang kuat, sedangkan kinerja yang buruk seringkali terkait dengan kurangnya ada motivasi kerja. Kinerja karyawan terkadang tidak hanya ditentukan oleh tingkat kompetensi karyawan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar diri karyawan, seperti *job insecurity* yang berdampak terhadap karyawan dan produktivitas perusahaan.

*Job insecurity* ini seringkali muncul ketika perusahaan menggunakan pekerja kontrak atau outsourcing. Saat ini tak jarang perusahaan menerapkan sistem karyawan tetap dan karyawan kontrak baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar, salah satunya perusahaan PT. Summarecon Agung Tbk. PT. Summarecon Agung Tbk adalah perusahaan di Indonesia yang beroperasi di sektor real estat. Perusahaan ini memiliki tiga divisi bisnis utama, yaitu pengembangan properti, investasi dan manajemen properti, serta sektor rekreasi, hospitality, dan segmen lainnya. PT. Summarecon Agung Tbk didirikan pada tahun 1975 oleh Bapak Seojipto Nagari dan mitra-mitranya.

**Total Karyawan Summarecon Berdasarkan Gender, Status Ketenagakerjaan, Level Jabatan, Usia, dan Wilayah Tahun 2022-2022**

Total Number of Summarecon Employees By Gender, Employment Status, Position Level, Age, Education Level, and Region Year 2020-2022

	2020	2021	2022
 Total karyawan Total number of employees	3,991	4,118	4,289
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin By Gender</b>			
 Laki-laki Male	3,057	3,157	3,249
 Perempuan Female	934	961	1,040
<b>Berdasarkan Status Ketenagakerjaan By Employment Status</b>			
 Karyawan Tetap Permanent Employees	2,396	2,379	2,452
 Karyawan Kontrak Contract Employees	1,595	1,739	1,837
<b>Berdasarkan Level Jabatan By Position Level</b>			
 Management	25	24	24
 Manager	128	134	138
 Supervisor	746	758	817
 Staff	3,092	3,202	3,310
<b>Berdasarkan Usia By Age</b>			
 <30 tahun/years	1,287	1,270	1,321
 30-50 tahun/years	2,534	2,645	2,721
 >50 tahun/years	170	203	247
<b>Berdasarkan Jenjang Pendidikan By Education Level</b>			
 Non Akademik Non-academic	2,130	2,158	2,126
 D3 Associate Degree	305	304	309
 S1 Undergraduate Degree	1,456	1,540	1,722
 S2 Postgraduate Degree	97	114	130
 S3 Doctorate Degree	3	2	2

Gambar 1 1 Data karyawan PT. Summarecon Agung Tbk

Sumber : [www.summarecon.com](http://www.summarecon.com)

Berdasarkan informasi pada website [www.summarecon.com](http://www.summarecon.com) jumlah karyawan PT. Summarecon Agung Tbk lebih dari 4 ribu karyawan, dengan presentasi dominan adalah karyawan laki laki terhadap karyawan perempuan. Adanya perbedaan status kepegawaian antara jumlah karyawan tetap sejumlah 2.452 orang, lebih banyak dibandingkan dengan karyawan kontrak yang hanya 1.837 orang di tahun 2022. Selain itu terdapat 4 level jabatan yang berbeda beda yaitu Staff, Supervisor, Manager, Top Management dan usia rata rata karyawan 30-50 tahun serta tingkat Pendidikan S1 yang menjadi presentase rata rata jenjang Pendidikan karyawan.

Berbagai unit bisnis dan usaha dari PT. Summarecon Agung Tbk di berbagai daerah di Indonesia. Salah satu unit bisnis dari PT. Summarecon Agung Tbk adalah Summarecon Serpong. Summarecon serpong adalah salah satu pengelola dari Kawasan PT. Summarecon Agung, Tbk yang mengelola kawasan pemukiman area

serpong dan sekitarnya termasuk pada cluster, apartemen, ruko dan fasilitas lainnya. Summarecon Serpong memiliki unit Town Management yang berlokasi di Ruko The Springs SPRU no. 21-26, Jl. Gading Golf Boulevard, Cihuni, Pagedangan, Tangerang Regency, Banten. Town Management pada Summarecon Serpong memiliki tanggung jawab untuk menangani keluhan-keluhan dari warga di berbagai cluster. Perusahaan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana cluster, menangani berbagai permasalahan seperti pemeliharaan, pengelolaan kebersihan, dan kenyamanan lingkungan. Selain itu, juga mengurus pemeliharaan infrastruktur jalan dan saluran air (drainase). Town Management menyediakan layanan konsumen melalui customer service dan hotline call center, serta menyediakan jasa angkutan kawasan sekitar Summarecon Serpong untuk mendukung mobilitas warga dan penghuni.

PERIODE	JENIS KELAMIN	JUMLAH KARYAWAN
Oktober 2023	LAKI – LAKI	41 Karyawan
	PEREMPUAN	14 Karyawan
		<b>55 Karya</b>
	<b>STATUS KARYAWAN</b>	
	KARYAWAN TETAP	20 Karyawan
	KARYAWAN KONTRAK	35 Karyawan
		<b>55 Karya</b>

Gambar 1 2 Rekapitulasi Data Karyawan

Sumber : Data internal

Dalam teori Hierarki Kebutuhan Maslow terdapat 5 (lima) tingkat kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis (dasar) untuk memenuhi kebutuhan hidup hingga mencapai tingkat tertinggi yaitu kebutuhan *self-actualization* (aktualisasi diri). Dalam kebutuhan fisiologis, peran kompensasi sangat penting dalam memenuhi kebutuhan ini, tanpa adanya kompensasi, manusia tidak bisa memenuhi kebutuhan dasarnya seperti makan dan minum untuk hidup, serta tidak dapat tercapainya kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki tersebut, sesuai dengan

konsep Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya muncul setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi.

Dalam peninjauan dilakukannya wawancara untuk mengetahui fenomena masalah dalam perusahaan ini dengan karyawan AP berposisi sebagai Admin Officer Town Management Summarecon Serpong. Dalam wawancara menunjukkan adanya masalah motivasi kerja. Dalam wawancara yang dilakukan karyawan menjelaskan adanya masalah dalam perusahaan yang berkaitan dengan motivasi kerja, dimana terdapat sebagian karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan. Seperti terdapat beberapa karyawan bercerita kepada karyawan AP selaku pencatat waktu lembur kerja dan apa saja pekerjaan yang dilakukan karyawan khususnya karyawan lapangan pemeliharaan dan pengelolaan kebersihan lingkungan cluster, karyawan menjelaskan ketidakpuasan atas kompensasi yang didapatkan dimana hal ini berkaitan dengan salah satu faktor yang dapat menunjang motivasi kerja adalah kompensasi, dengan pemberian kompensasi karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Dalam wawancara terhadap karyawan AP menyatakan adanya keluhan tentang kompensasi yang diberikan, dan adanya ketidakpuasan akan kompensasi yang diterima. Nurmagustini & Hidayat (2019) menyatakan kompensasi merupakan faktor yang penting karena dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta memotivasi tenaga kerja untuk lebih produktif. Selain itu di temukan fenomena masalah karyawan Town Management Summarecon Serpong yang kurang optimal bersumber dari faktor adanya *job insecurity*. Berdasarkan data karyawan diatas bahwa Town Management Summarecon Serpong menerapkan karyawan tetap dan karyawan kontrak pada status pekerja karyawannya, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan rasa cemas di lingkungan perusahaan pada karyawan, dengan data diatas pula *job insecurity* yang dirasakan karyawan yaitu rasa ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, yang berdampak pada kinerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Venny Susanti (2022) adanya *job insecurity* menimbulkan sikap terhadap motivasi kerja

Namun dalam memenuhi kebutuhan tersebut sering kali tidak berjalan mulus, berdasarkan berbagai penelitian terdahulu bahwa adanya inkonsistensi hasil atau adanya kesenjangan (*GAP*) secara teori dari idealitas teori dan secara empiris pada realita fakta yang sudah dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan motivasi kerja. Terdapat dua empiris yaitu yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadhil M (2021) bahwa “Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang” dan empiris yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh Pradita M (2017) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul “Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk cabang Jombang”. Selain itu pada konteks *job insecurity* terdapat dua empiris yang mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul “Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variable intervening*” oleh Jafar et all (2023) dan empiris yang mengatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian “Pengaruh *job insecurity* dan *work environment* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung” oleh Listiyani P. (2019) Dari deskripsi diatas memunculkan adanya *GAP* atau kesenjangan dimana ada dua empiris untuk setiap *variable* kompensasi dan *job insecurity* terhadap motivasi kerja karyawan, serta wawancara yang dilakukan menyatakan motivasi memiliki pengaruh pada sikap yang ternyata perlu diimbangi oleh penelitian bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan *job insecurity*. Dari kesenjangan ini muncul masalah yaitu apa yang menyebabkan tidak terpenuhinya motivasi kerja? Apakah kurangnya motivasi kerja karena kurangnya kompensasi dan rasa *job insecurity*?” masalah ini mendorong peneliti untuk menyampaikan asumsi (dugaan/hipotesis) bahwa adanya dugaan kompensasi dan *job insecurity* memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Untuk membuktikan hal tersebut, dan berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui sudut pandang lebih dalam mengenai variable-variabel terkait seperti kompensasi dan *job insecurity*. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja Karyawan” (Pada perusahaan Town Management Summarecon Serpong)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu diidentifikasi lebih jelas permasalahan yang terjadi. Berikut rumusan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong?
2. Apakah job insecurity berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong
2. Untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bisa digunakan secara teoritis bagi pihak - pihak berikut :

- 1 Bagi mahasiswa manajemen, manfaat penelitian ini untuk sumber bacaan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia serta sebagai literatur ilmu pengetahuan.

- 2 Bagi masyarakat, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi tentang pengaruh kompensasi dan job insecurity serta motivasi kerja. Serta dapat menambah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memberikan empiris tentang kompensasi, job insecurity dan motivasi kerja
- 3 Bagi peneliti, penelitian ini memberikan manfaat dalam mengembangkan dan mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan praktik langsung dilapangan dan diharapkan penelitian ini sebagai bahan referensi bagi pihak pihak yang akan meneliti tentang topik kompensasi dan job insecurity terhadap motivasi kerja

#### **1.4.2 Manfaat Praktis :**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dan bisa digunakan secara praktis bagi pihak - pihak berikut :

1. Bagi karyawan, penelitian ini sebagai tinjauan literature yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk mengetahui dan meningkatkan motivasi kerja
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya mengelola motivasi kerja karyawan pada karyawan Town Management Summarecon Serpong sehingga nantinya mendapatkan kinerja perusahaan yang maju dan optimal, serta penelitian ini sebagai bahan dalam menilai kompensasi, job insecurity terhadap motivasi kerja karyawan.