

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING PT AL QURATU
RIZKY PRATAMA**



Skripsi Oleh :
MUHAMMAD NAUFAL RIFQI
01011381924164

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT AL QURATU RIZKY PRATAMA


Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Naufal Rifqi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924164
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komperehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 27 Februari 2023



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OUTSHOURCING
PT AL QURATU RIZKY PRATAMA

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Naufal Rifqi
NIM : 01011381924164
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Maret 2023 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, Maret 2023
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, MM
NIP. 198907112018031001

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Naufal Rifqi
NIM : 01011381924164
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama

Pembimbing:

Ketua : Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 16 Maret 2023

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Maret 2023



Muhammad Naufal Rifqi
NIM. 01011381924164

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus menciptakannya.”

- Chris Grosser-

“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan bukan orang atau benda.”

-Alberh Eistein-

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian guna meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Untuk itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini perkenalkan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan bimbingan, dukungan dan kerja sama dalam kegiatan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis,

MUHAMMAD NAUFAL RIFQI
01011381924164

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. Mama (Ummul Habiba) dan Papa (Humaidi) tersayang, terimakasih atas segala cinta yang selalu Mama Papa berikan. Terimakasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si., selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Kepegawaian dan Keuangan Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Isni Adriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji yang telah bersedia menguji, membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.

9. Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si Selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
12. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Mba Al dan Kak Helmi yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
13. Abang (M. Farhan) dan Adik (M. Raihan Nabil), terimakasih untuk dukungan yang selalu abang dan kakak berikan. Terimakasih selalu meyakinkan dan selalu menguatkan penulis untuk bisa menjalani perkuliahan dengan baik.
14. Juan, Alda, Fabil, Yudi, Adit, Alex, Mahiro, Mentari, Finka, Dila, sahabat terbaik penulis yang selalu memberi semangat dan masukan dalam hal apapun terutama dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah sebagai anak rantau yang cengeng ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya

MUHAMMAD NAUFAL RIFQI
01011381924164

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Naufal Rifqi

NIM : 01011381924164

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

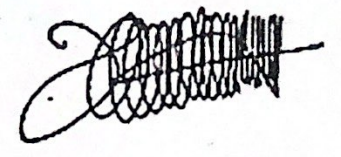
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing


Isni Ardriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001


Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, MM
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK


PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OUTSHOURCING
PT AL QURATU RIZKY PRATAMA

Oleh:
Muhammad Naufal Rifqi; M.Ichsan Hadjri

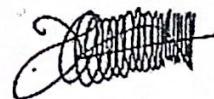
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan Outshourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan *Outshourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < \alpha 0,005$. Berdasarkan uji f simultan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan keterikatan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83,7% sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Keterikatan, Kinerja

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 97509011999032001

Pembimbing


Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENGAGEMENT ON
OUTSOURCING EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT AL QURATU RIZKY PRATAMA

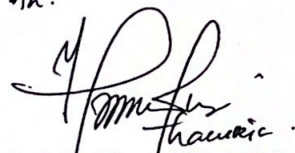
By:
Muhammad Naufal Rifqi; M.Ichsan Hadjri

This study aims to determine the effect of work motivation and work engagement on the performance of PT Al Quratu Rizky Pratama's outsourced employees. The research method used is a quantitative method. The data used in this research are primary data and secondary data. The sampling technique used the total sampling technique. The samples studied in this study were 80 respondents who were outsourced employees of PT Al Quratu Rizky Pratama. Based on the statistical t test conducted, it can be concluded that the motivation variable partially has a significant effect on employee performance as indicated by a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$. Based on the statistical t test conducted, it can be concluded that the work engagement variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance value of $0.002 < \alpha 0.005$. Based on the simultaneous f test obtained a significance value of $0.000 < \alpha 0.005$, it can be concluded that motivation and work engagement as a whole have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 83.7%, the remaining 16.3% is influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: Motivation, Engagement, Performance

Chairman of The Management
Departemen

An.



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 97509011999032001

Advisor



Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Muhammad Naufal Rifqi
NIM : 01011381924164
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 Mei 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komp. Griya Mitra II, Blok E No. 2 Bukit Lama
Kec. Ilir Barat I Kota Palembang
Alamat Email : nopalmr77@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Islam Az Zahra Palembang
SMP : SMP Negeri 1 Palembang
SMA : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I. Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitain	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. Tinjauan Pustaka	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Motivasi.....	10
2.1.1.1 Teori Motivasi	10
2.1.1.2 Pengertian Motivasi	13
2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja	14
2.1.2 Keterikatan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	15
2.1.2.2 Dimensi Keterikatan Kerja	15
2.1.3 Kinerja.....	17
2.1.3.1 Definisi Kinerja	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20

2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kinerja	23
2.1.4	Hubungan Antar Variabel	24
2.1.4.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.1.4.2	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.4.3	Pengaruh Motivasi dan Keterikatan Kerja Terhadap.....	
	Kinerja Kerja	26
2.2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Kerangka Konseptual.....	30
2.4	Hipotesis	30
BAB III. Metode Penelitian		31
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2	Rancangan Penelitian.....	31
3.3	Jenis Data	31
3.4	Sumber Data.....	32
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.6	Populasi dan Sampel	33
3.7	Uji Instrumen	34
3.8	Uji Hipotesis	38
3.9	Definisi Operasional	41
BAB IV. Hasil dan Pembahasan		43
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	43
4.2	Profil Responden.....	45
4.3	Uji Instrumen	49
4.4	Distribusi Frekuensi	53
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.6	Uji Hipotesis	69
4.7	Pembahasan.....	73
BAB V. Kesimpulan dan Saran		77
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN.....		81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kelalaian Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> PT Al-Quratu Rizky Pratama Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.2. Besar Gaji Yang Diberikan Perusahaan Pengguna Jasa Dan Besar Gaji Yang Diterima Karyawan	5
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Keluar Dari PT Al Quratu Rizky Pratama Tahun 2019-2021	5
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	6
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisiensi Korelasi (r)	39
Tabel 3.2. Definisi Operasional Varabel	41
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Keluarga	48
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja	48
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi	54
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keterikatan	57
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja	61
Tabel 4.14 Uji Normalitas	65
Tabel 4.15 Uji Multikolonieritas	66
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.18. Persamaan Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.19 Uji Koefisiensi Korelasi dan Determinasi	70
Tabel 4.20. Uji F	71
Tabel 4.21 Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi AJB Bumi Putera 1912 Kota Palembang	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ariningrum, 2018).

Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan (Farida, 2015).

Di dalam persaingan yang sangat ketat perusahaan membutuhkan peranan SDM yang memiliki kualitas yang baik guna mendukung perusahaan guna mencapai kemajuan dan kesuksesan ke depannya. Walaupun didalam perusahaan mempunyai teknologi yang canggih sarana serta prasarana yang baik dan juga memadai, akan tetapi apabila tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Anuari et al., 2020).

Cara untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Motivasi diartikan sebagai konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti rasa tanggungjawab dan pola pikir terhadap keterikatan di tempat kerja yang akan memengaruhi kinerja dalam bekerja (Bernad et all, 2017).

Selain membangkitkan motivasi yang baik, menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan atau instansi ia tempat bekerja juga merupakan hal yang penting. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan

akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya *seperti job satisfaction*, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan yang terbaru adalah keterikatan kerja (Rachmatullah et al., 2015).

Keterikatan kerja merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnya bagi organisasi dan individu. karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka (Woodka, 2014).

Motivasi kerja yang baik dan keterikatan kerja yang kuat, akan memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, tidak terkecuali PT. Al Quratu Rizky Pratama, yang merupakan perusahaan *Outsourcing* yakni pihak ketiga penyedia tenaga kerja dibidang penanggulangan limbah, saat ini PT. Al Quratu Rizky Pratama melakukan kerjasama dengan PT Pertamina. PT. Al Quratu Rizky Pratama sendiri memiliki karyawan sebanyak 80 orang, yang dipekerjakan di perusahaan mitra, karyawan ini bekerja sebagai mitra pengelolaan lingkungan. Sebagai karyawan *Outsourcing* mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi karena menyangkut nama baik perusahaan yang memayunginya yakni PT. Al Quratu Rizky Pratama. Kendala-kendala

yang dihadapi oleh karyawan terkadang membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja, berikut beberapa kasus kelalaian kerja yang terjadi selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Kelalaian Kerja Kayawan *Outsourcing* PT. Al Quratu Rizky Pratama Tahun 2019-2021

No	Bagian	Jumlah Kelalaian Kerja
1.	Lindungan Lingkungan Perairan	6
2.	Posko	2
3.	Moringeng	5

Sumber : Laporan Kerja PT. Al Quratu Rizky Pratama

Berdasarkan data kelalaian kerja yang dituangkan pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan gambaran kinerja karyawan di tiap bagian unit kerja, dari data tersebut terlihat masih terdapat beberapa kelalaian kerja yang berdampak pada kerugian perusahaan, seperti tidak terdeteksi dengan cepat adanya tumpahan minyak di sekitar sungai, kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian perusahaan. Hal ini mengindikasikan karyawan kurang berhati-hati dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan *Outsourcing* yakni sistem *Outsourcing* ini tidak terlalu menguntungkan karyawan karena status kerjanya tidak jelas dan dapat diputus kontraknya kapan pun. Perusahaan kurang mampu memahami kebutuhan karyawan seperti masalah gaji, jumlah gaji yang di janjikan tidak sama dengan jumlah yang diterima oleh karyawan. Berikut besaran jumlah

gaji yang diberikan perusahaan pengguna jasa dan gaji yang diterima oleh karyawan.

Tabel 1.2. Besar Gaji Yang Diberikan Perusahaan Pengguna Jasa Dan Besar Gaji Yang Diterima Karyawan

No	Bagian	Besar Gaji Yang Diberikan	Besar Gaji Yang Diterima	Besar Potongan
1.	Mandor	Rp. 4.300.000	Rp. 3.800.000	Rp. 500.000
2.	Karyawan	Rp. 4.200.000	Rp. 3.600.000	Rp. 600.000

Sumber :Laporan Kekaryawanan PT. Al Quratu Rizky Pratama, 2022

Berdasarkan data gaji yang dituangkan pada Tabel 1.2. di atas diketahui bahwa jumlah gaji yang diberikan perusahaan pengguna jasa, tidak diterima secara penuh oleh para pekerja, perusahaan penyalur yakni PT. Al Quratu Rizky Pratama, melakukan pemotongan. Hal ini tidak dijelaskan terlebih dahulu oleh PT. Al Quratu Rizky Pratama, karyawan diberi gaji begitu saja tanpa ada penjelasan terkait pemotongan yang dilakukan. Merupakan permasalahan yang umum terjadi ada karyawan *Outsourcing*. Berdasarkan Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 UU ketenagakerjaan, jika seorang pekerja *Outsourcing* diberhentikan sebelum masa kerjanya habis maka ia berhak untuk mendapatkan kompensasi dan menerima ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Kemenaker, 2022).

Hal ini menjadikan kelemahan sistem *Outsourcing* karena ketiadaan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang mempekerjakannya. Berikut jumlah karyawan yang keluar dari PT. Al Quratu Rizky Pratama selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.3. Jumlah Karyawan Keluar Dari PT. Al Quratu Rizky Pratama Tahun 2019-2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Keluar (tambah alasan)
1.	Lindungan Lingkungan Perairan	32	7
2.	Posko	8	2
3.	Moringeng	14	3

Sumber : Laporan Kekaryawanan PT. Al Quratu Rizky Pratama, 2022

Berdasarkan data yang tertuang pada Tabel 1.3. di atas diketahui bahwa di tiap bagian satuan kerja ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa di dalam perusahaan tidak terdapat keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan, setiap saat karyawan bisa saja diputuskan hubungan kerja oleh perusahaan. Menurut Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesainya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Kemenaker, 2022).

Sementara untuk jaminan kesehatan dan kematian karyawan *Outsourcing* mendapatkan hal tersebut melalui jaminan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, namun meski mereka menerima gaji sesuai dengan standar upah minimum, namun gaji yang diperoleh terlebih dahulu dipotong oleh

perusahaan penyalur. Kendala-kendala yang dihadapi seperti inilah yang membuat mereka kurang termotivasi dan kurang memiliki keterikatan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada kurangnya produktivitas karyawan.

Akhir-akhir ini banyak penelitian terkait dengan keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja diantaranya Naifuddin (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja dan motivasi terhadap Kinerja di Waterbom Bali. Hasil yang sama juga didapat dari Nurdin, et all (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, serta motivasi, keterikatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Sari (2021), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Begitu juga dengan hasil penelitian Wibisiono (2020), yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace* keterikatan kerja, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena dan hasil penelitian terkait yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai pengaruh motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama?
- b. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Al Quratu Rizky Pratama.

1.4. Manfaat Penelitian

4.1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang motivasi, keterikatan kerja dan kinerja khususnya pada karyawan *Outsourcing*.

4.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, dan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 990–1001.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Ardiansyah, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap employee Keterikatan kerja dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Ariningrum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandarlampung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 10–27.
- Aziez, A. (2022). *The Effect Of Employee Keterikatan kerja On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role*. 1(3), 221–230.
- Bernad. Merinda & Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee Keterikatan kerja in public sectors : in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Farida, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mauliddya, D. (2021). The Effect of Employee Keterikatan kerja on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>
- Morrison, C. (2021). The impact of employee Keterikatan kerja. In *Employee Keterikatan kerja*. <https://doi.org/10.4324/9781351035064-5>
- Naifudin. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Keterikatan kerja dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Keterikatan kerja dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>

- Nugroho, F. (2018). *Employee Keterikatan kerja*. RDH (Research & Publishing.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Keterikatan kerja: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Renaldy, A. (2021). *Pengaruh Employee Keterikatan kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Divisi Line Maintenance PT.Batam Aero Teknik Jakarta*. 1(2), 103–112.
- Ross, D. S. (2022). A Study on Employee Motivational Factors and Employee Keterikatan kerja in South India: The Moderating Role of Work from Home. *Journals.sagepub*. <https://doi.org/10.1177/09722629221087382>
- Sari, M. (2021). *Pengaruh Employee Keterikatan kerja Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan*. 03, 567–580. <https://doi.org/2252-8636>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan badan kekaryawanan daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Venna. (2022). The effect of self-efficacy and employee Keterikatan kerja and mediated by digital literacy of performace frontline bank. *Media.neliti*.
- Widodo,Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Woodka, M. (2014). Employee Keterikatan kerja. *Provider (Washington, D.C.)*, 40(5), 74–85. <https://doi.org/10.4324/9780203889015.ch18>