

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT Catur Mulia Mandiri

Muhammad Lukman Hadi ^{1*}, Komarun Zaman ², Syamsul Arifin ³

^{1, 2, 3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia

* muhammadlukman1610@email.com

Abstract

This research is urgent given the increasing reliance on outsourcing employees in competitive industries, where optimizing performance through appropriate compensation and motivation strategies becomes essential for sustaining organizational productivity and stability. Employee performance is a critical determinant of organizational success. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation, both partially and simultaneously, on the performance of outsourcing employees at PT Catur Mulia Mandiri, Sidoarjo. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all 511 employees of PT Catur Mulia Mandiri placed at PT Surya Pertiwi Nusantara. The sample was determined using the Slovin formula with a margin of error of 10%, resulting in 100 respondents selected by simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results showed that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 59.4%. These findings indicate that improving compensation schemes and strengthening work motivation are key strategies for enhancing the performance of outsourcing employees.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Outsourcing*

Pendahuluan

Beberapa dekade terakhir, dunia bisnis telah mengalami transformasi signifikan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan dinamika persaingan global. Perubahan ini menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan efisiensi operasionalnya. Salah satu strategi yang banyak diadopsi adalah penggunaan tenaga kerja outsourcing, yang memungkinkan perusahaan untuk fokus pada core business-nya sambil tetap mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Namun, di balik efisiensi biaya dan fleksibilitas yang ditawarkan, pengelolaan karyawan outsourcing menghadapi tantangan tersendiri, terutama dalam hal motivasi, kompensasi, dan kinerja.

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan kelangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing perusahaan (Shofwani & Hariyadi, 2019). Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan sehingga organisasi perlu terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Saputra et al., 2024). Namun, pencapaian kinerja tinggi tidak terjadi secara instan; ia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Di antara faktor

internal tersebut, kompensasi dan motivasi kerja sering kali dikaitkan secara signifikan dengan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2018; Hasibuan, 2018).

Kompensasi, yang mencakup segala imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan, berfungsi tidak hanya sebagai pemenuh kebutuhan ekonomi tetapi juga sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas kontribusi mereka (Latief et al., 2018). Kompensasi yang memadai dan dirasakan adil dapat mendorong semangat kerja, loyalitas, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Dwianto et al., 2019). Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan psikologis dari dalam diri individu maupun dari lingkungan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi dan motivasi kerja telah lama diakui sebagai dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan (Purnawati, 2022). Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Jika mereka merasa kompensasi yang diterima tidak adil, motivasi dan kinerja dapat menurun. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Nuruzzaman et al., 2024). Faktor motivator dianggap lebih berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

PT Catur Mulia Mandiri merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing yang beroperasi di Sidoarjo. Perusahaan ini menyalurkan karyawan ke berbagai sektor industri, termasuk PT Surya Pertiwi Nusantara. Meskipun kontribusi karyawan outsourcing sangat vital, seringkali mereka menghadapi perlakuan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan tetap, terutama dalam hal pemberian kompensasi dan pengakuan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan outsourcing di Indonesia yang belum menerima upah minimum, tunjangan kesehatan, atau jaminan sosial yang layak. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hidayat, 2021). Mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan berbagai fasilitas pendukung lainnya (Hasibuan, 2018). Dalam perspektif teori keadilan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams, karyawan cenderung membandingkan antara input yang mereka berikan dengan output yang diterima, baik secara internal maupun eksternal. Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterima tidak adil, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan (Dwianto et al., 2019).

Isu kompensasi menjadi semakin kompleks dan krusial. Karyawan outsourcing umumnya menerima skema kompensasi yang berbeda dibandingkan dengan karyawan tetap, baik dari segi besaran gaji, tunjangan, maupun jaminan keberlanjutan kerja. Ketidakpastian kontrak serta keterbatasan jaminan jangka panjang kerap memengaruhi persepsi mereka terhadap keadilan kompensasi yang diterima (Wijaya & Laily, 2021). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja apabila tidak dikelola secara tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang struktur kompensasi bagi karyawan outsourcing secara adil dan kompetitif agar mampu mendorong semangat kerja dan pencapaian kinerja yang optimal.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2018). Teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivator, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, serta faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja. Faktor motivator dinilai lebih berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Bagi karyawan outsourcing, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh faktor nonfinansial seperti pengakuan atas kontribusi, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen (Hafidzi et al., 2023). Meskipun memiliki status kerja yang berbeda dengan karyawan tetap, karyawan outsourcing tetap dapat membangun keterikatan psikologis (*psychological engagement*) dengan organisasi apabila mereka merasa dihargai dan dilibatkan. Motivasi yang terjaga dengan baik akan mendorong karyawan outsourcing untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi motivasi yang efektif, antara lain melalui program pengakuan, pelatihan, serta pengembangan karier yang inklusif.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara, sebagaimana dikutip menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama (Sipahutar & Hasyim, 2021). Kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan (Abas & Sulila, 2023). Dalam konteks karyawan outsourcing, kinerja juga dipengaruhi oleh dukungan dari perusahaan penyedia jasa, hubungan kerja dengan karyawan tetap, serta kondisi lingkungan kerja di tempat penugasan. Karyawan outsourcing yang merasa dihargai, mendapatkan perlakuan yang adil, dan memperoleh dukungan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan outsourcing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Heriyanto, 2020 & Rozyda, 2023). Kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Secara teoritis, hubungan tersebut juga didukung oleh berbagai teori klasik, seperti *Equity Theory* dalam konteks kompensasi dan *Hierarchy of Needs* Maslow dalam konteks motivasi kerja. Namun demikian, penerapan teori-teori tersebut pada konteks karyawan outsourcing masih memerlukan kajian lebih mendalam.

Kesenjangan antara teori dan praktik terlihat dari masih banyaknya perusahaan yang memandang tenaga kerja outsourcing sebagai sumber daya yang tidak memerlukan perhatian serius terkait kompensasi dan motivasi, dengan asumsi bahwa kinerja dapat ditingkatkan semata-mata melalui pengawasan yang ketat (Heriyanto, 2020 ; Latief et al., 2018). Penelitian terdahulu seperti lebih banyak dilakukan pada karyawan tetap di sektor perdagangan dan perkebunan, sementara penelitian pada karyawan outsourcing bandara lebih menekankan pada aspek disiplin kerja (Purnawati, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan mengkaji secara spesifik pengaruh kompensasi dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada sektor jasa penyedia tenaga kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih kontekstual.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Heriyanto, 2020; Rozyda, 2023). Namun, penelitian tersebut dilakukan pada karyawan tetap di sektor perdagangan dan koperasi. Sementara itu, penelitian pada karyawan outsourcing bandara lebih menitikberatkan pada disiplin kerja. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan (gap) penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di sektor jasa tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Catur Mulia Mandiri secara parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Catur Mulia Mandiri. Lebih lanjut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Catur Mulia Mandiri, guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan outsourcing dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan jasa penyedia tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing di PT Catur Mulia Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam mengelola karyawan outsourcing, serta memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan *cross-sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara numerik dan menganalisis data menggunakan statistik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang telah disusun. Desain *cross-sectional* dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data pada satu waktu tertentu, meskipun memiliki keterbatasan dalam menjelaskan perubahan *over time*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catur Mulia Mandiri yang ditempatkan di PT Surya Pertiwi Nusantara, yang berjumlah 511 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%, menghasilkan perhitungan 84 responden. Untuk memastikan representativitas dan mengantisipasi kuesioner yang tidak lengkap, sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Pemilihan *simple random sampling* dilakukan untuk meminimalisir bias dan memastikan bahwa sampel mewakili karakteristik populasi. Dengan *margin of error* 10%, penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan 90%, yang dianggap cukup untuk penelitian di bidang ilmu sosial.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari empat bagian: (1) data demografi; (2) kompensasi (3 item); (3) motivasi kerja (3 item); dan (4) kinerja karyawan (3 item). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5

= Sangat Setuju). Kuesioner didistribusikan langsung kepada responden. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, dimana suatu item dinyatakan valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,197). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimal 0,60. Hasil pengujian menunjukkan semua item valid dan seluruh variabel reliabel (Kompensasi $\alpha=0,637$; Motivasi Kerja $\alpha=0,676$; Kinerja $\alpha=0,646$). Pengembangan instrumen kuesioner didasarkan pada tinjauan pustaka dan disesuaikan dengan konteks karyawan *outsourcing*. Item-item dalam kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut akurat dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* ($> 0,10$) dan *Variance Inflation Factor* ($VIF < 10$) guna memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser test* untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus memperoleh persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penggunaan analisis regresi linier berganda dipilih karena mampu menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara komprehensif, sementara uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat valid dan dapat diandalkan.

Hasil

Analisis Data

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Instrumen Validasi dan Reliabilitas

Variabel	Kriteria Validitas	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,197)	Valid	0,637	$> 0,60$	Reliabel
Motivasi Kerja	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,197)	Valid	0,676	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,197)	Valid	0,646	$> 0,60$	Reliabel

Seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,197). Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Kompensasi: 0,637; Motivasi Kerja: 0,676; Kinerja: 0,646).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,053 ($> 0,05$), yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk kedua variabel independen adalah 0,921 ($> 0,10$) dan nilai VIF adalah 1,086 (< 10), yang menunjukkan tidak

ada gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan Glejser Test juga tidak ditemukan pola tertentu, dan nilai sig. untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,583 + 0,309X_1 + 0,472X_2$. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,309 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,309 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,472 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,472 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengaruh Parsial)

Tabel 2. Uji T

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan	Keterangan
H ₁	Kompensasi (X ₁)	Kinerja (Y)	5,668	±1,985	0,000	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
H ₂	Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	8,464	±1,985	0,000	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan

Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji menunjukkan nilai t-hitung 5,668 > t-tabel (±1,985) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji menunjukkan nilai t-hitung 8,464 > t-tabel (±1,985) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Pengaruh Simultan)

Tabel 3. Uji F

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	F-hitung	Sig.	Keputusan	Keterangan
H ₃	Kompensasi (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	71,037	0,000	H ₀ ditolak	Berpengaruh signifikan secara simultan

Hipotesis 3: Pengaruh Simultan Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 71,037 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	—	0,594	—	—

Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,594. Ini berarti bahwa variasi perubahan dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kompensasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebesar 59,4%. Sisanya, sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang memadai dan dirasakan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang optimal. Bagi karyawan outsourcing, kompensasi tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam konteks ini, teori Equity Adams relevan untuk menjelaskan bagaimana persepsi keadilan dalam kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan, mereka akan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik. Temuan ini mengkonfirmasi teori dan hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian, yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dan dirasakan adil merupakan bentuk apresiasi yang memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sehingga mereka terdorong untuk membalasnya dengan kinerja yang baik (*Social Exchange Theory*) (Heriyanto, 2020 & Dwianto et al, 2019). Bagi karyawan outsourcing, kepastian dan kelayakan kompensasi merupakan isu fundamental yang langsung mempengaruhi komitmen dan produktivitas mereka.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi, seperti terlihat dari koefisien regresi yang lebih tinggi (0,472 untuk motivasi kerja dibandingkan 0,309 untuk kompensasi). Temuan ini mendukung yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan) memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dibandingkan faktor hygiene (Herzberg, 1966). Hal ini mendukung teori bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2018).

Konteks karyawan outsourcing, motivasi yang berasal dari lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk berkembang (meskipun statusnya outsourcing) dapat menciptakan keterikatan psikologis (*psychological engagement*) yang powerful, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang optimal. Temuan ini memperkuat penelitian yang menekankan pentingnya motivasi (Rozyda, 2023). Selain itu, temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi mengindikasikan bahwa faktor non-finansial juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 59,4% terhadap variasi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik, yang memadukan kedua aspek tersebut, adalah kunci untuk memaksimalkan kinerja karyawan outsourcing.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendorong peningkatan kinerja (Meriyanti 2019; Sipahutar & Hasyim, 2021). Namun, masih terdapat 40,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, dan dukungan sosial. Oleh karena itu, penelitian di masa depan perlu memasukkan variabel-variabel tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke perusahaan outsourcing lainnya untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

Penelitian ini memiliki keunikan karena fokus pada karyawan outsourcing, yang seringkali menghadapi tantangan berbeda dibandingkan karyawan tetap. Karyawan outsourcing cenderung

memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah, sehingga kompensasi dan motivasi menjadi faktor yang sangat krusial bagi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun status mereka sebagai karyawan *outsourcing*, pemberian kompensasi yang adil dan motivasi yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks PT Catur Mulia Mandiri, temuan ini memberikan implikasi praktis yang penting. Perusahaan perlu tidak hanya fokus pada pemberian kompensasi yang kompetitif, tetapi juga pada pembangunan lingkungan kerja yang mendukung dan program pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan *outsourcing* dapat dioptimalkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengelola karyawan *outsourcing* secara lebih efektif. Selain itu, temuan ini juga relevan bagi regulator dan praktisi SDM dalam menyusun kebijakan yang melindungi hak-hak karyawan *outsourcing* tanpa mengabaikan produktivitas perusahaan. Kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi karyawan *outsourcing* dapat menciptakan situasi win-win solution, dimana karyawan merasa dihargai dan perusahaan mendapatkan kinerja optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Catur Mulia Mandiri, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 59,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi memegang peranan penting dalam mendorong kinerja tenaga kerja *outsourcing*. Implikasi praktis dari temuan ini menegaskan pentingnya manajemen PT Catur Mulia Mandiri untuk tidak hanya memastikan struktur kompensasi yang kompetitif dan adil, tetapi juga secara aktif membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi melalui budaya apresiasi, komunikasi yang efektif, pemberian umpan balik konstruktif, penyediaan pelatihan, serta pembukaan jalur pengembangan karier yang jelas bagi karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel independen dan dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi tenaga kerja *outsourcing* secara umum. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian pada berbagai perusahaan *outsourcing* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Aknowledgment

-

Daftar Pustaka

Abas, S. R., & Sulila. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi. *Jurnal Ilmiah*, 2(8), 3515–3534.

- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2 (2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12 (1), 151–168.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3 (1), 26–38.
- Meriyanti, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 05 (1), 1–19.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Purnawati, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1 (06), 961–967.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th Ed.). Pearson Education.
- Rozyda, K. I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Moderasi Komitmen Organisasi Pada KJUB Puspetasari Klaten". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1). <https://doi.org/10.30605/jss.4.1.2024.504>

- Saputro, R. C., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2 (5), 523–534.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1 (3), 372–389.
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65. <https://doi.org/10.33747/stiesmq.v11i1.338>
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2), 141–148.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).