

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi dipandang sebagai masalah makroekonomi jangka panjang. Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Pertumbuhan ekonomi meningkat apabila jumlah output produksi barang dan penyedia jasa tahun tertentu lebih besar daripada tahun sebelumnya sehingga menghasilkan tambahan pendapatan. Laju pertumbuhan ekonomi yang diiringi dengan pemerataan distribusi pendapatan hasilnya akan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat, sehingga pertumbuhan ekonomi merupakan wujud kesejahteraan masyarakat

Bagi Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang, pertumbuhan ekonomi yang tinggi menjadi sasaran utama pembangunan. Dalam berbagai kegiatannya telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya. Pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia bisa dirasakan dari tingginya persaingan antar pelaku bisnis atau usaha, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau Negara tertentu.

Persaingan global memberikan tekanan kepada seluruh perusahaan untuk lebih produktif. Kesadaran bahwa pada era ekonomi global telah menempatkan perusahaan pada posisi yang sama, karena era globalisasi ini sebagai era tanpa batas yang disertai persaingan yang serba ketat, berat, cepat dan perlu pertimbangan yang akurat. Gencarnya persaingan global mengakibatkan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sekarang lebih memikirkan bisnis inti. Bisnis inti yaitu pekerjaan utama yang menjadi fokus untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Sehingga, menuntut perusahaan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk pencapaiannya. Untuk tetap menjaga fokus utama perusahaan, beberapa perusahaan memilih strategi *outsourcing* untuk melakukan kegiatan atau aktivitas penunjang perusahaan.

Outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak selalu terjamin atau tidak pasti.² Perusahaan-perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan di bidang jasa sebagai penyedia tenaga kerja tidak tetap. Melalui *outsourcing*, tenaga kerja perusahaan dapat mengatur ulang kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja usaha, memiliki akses untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan, mengurangi timbulnya masalah-masalah kepegawaian karena resiko ketenagakerjaan beralih kepada pengelola jasa *outsourcing*.

²Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung: AKATIGA,2010), hlm. 1

Dalam bidang manajemen *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar perusahaan sebagai penyedia jasa.³ Pendelegasian dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada penyedia tenaga kerja atau buruh. Sifat pengalihan jenis pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* hanya bersifat kontrak sementara atau dalam jangka waktu tertentu. Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna atau kontraktor diikat dengan perjanjian kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja di perusahaan kontraktor. Apabila perjanjian kerjasama antar perusahaan berakhir, berakhir juga perjanjian kerja antar perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

Perusahaan *outsourcing* yang beroperasi di kabupaten Tulungagung salah satunya adalah PT. Mega Karya Bersinar. Perusahaan ini merupakan perusahaan *outsourcing* bagi kontraktor atau perusahaan lain yang membutuhkan jasa tenaga kerja cleaning service, supplier, konstruksi, dan transportasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perusahaan ini mengedepankan layanan yang semaksimal mungkin kepada kontraktor. Disinilah peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting, tidak hanya menjamin kepatuhan sumber daya manusia kepada perusahaan, akan tetapi diarahkan pada pengoptimalan kontribusinya kearah pencapaian tujuan perusahaan.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 178

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan kekayaan yang ada di bumi. Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi memiliki manfaat untuk kemaslahatan, akan tetapi manusia dianugerahi akal sebagai sebaik-baiknya makhluk ciptaan Allah SWT. Manusia dianugerahi akal untuk berfikir membedakan yang baik dan yang buruk, sehingga menjadikan manusia makhluk paling sempurna yang diciptakan oleh Allah. Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki.⁴ Islam meletakkan derajat manusia sebagai pemimpin atau *khalifah* di bumi.

Dibentuknya satuan manajemen yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan utama, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mulai dari tingkat karyawan sampai pimpinan puncak suatu perusahaan, yang mana setiap individu masing-masing memberikan kontribusi yang berbeda-beda dan memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, akan tetapi kontribusi dan fungsinya saling berkaitan guna berjalannya aktivitas dan kebijakan perusahaan.⁵ Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu manajemen perusahaan dalam peningkatan kinerja secara optimal.

⁴ Muhammad Ismail, *Pengantar Manajemen Syari'at, cet. 2*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2009), hlm. 156

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 27

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan perkembangan tersebut perusahaan dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang mencerminkan kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun perusahaan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.⁶ Sumber daya manusia sebagai karyawan memainkan peran kunci atas keberhasilan sebuah organisasi. Seorang manajer PT. Mega Karya Bersinar yang mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung memengaruhi individu, unit, kerja dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami mengenai apa yang diharapkan organisasi dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan secara efisien pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), hlm. 3

Manajemen sumber daya manusia PT. Mega Karya Bersinar di tulungagung dipercayakan kepada Bapak Alwi yang memegang kendali pada kekaryawanan dan kerjasaman dengan kontraktor. Seorang Manajer sumber daya manusia tidak hanya menjamin kepatuhan sumber daya manusia pada perusahaan, akan tetapi mengarahkan pada optimalisasi kontribusinya kearah pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja di PT. Mega Karya Bersinar dikemas dalam bentuk kegiatan *breaving* yang dilakukan sebagai upaya pengarahan dan pengawasan karyawan, termasuk jika diperlukan pemindahan tempat bagi karyawan tertentu. dalam sehari ada tiga kali kegiatan *breaving* dilaksanakan di pagi hari, istirahat siang, dan sore hari ketika pergantian shift.

Dalam penelitian Kristina Nugi Keran pengertian motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi.⁷ Motivasi kerja pada PT. Mega Karya Bersinar juga menjadi bentuk komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Pimpinan akan lebih mengenal individu dan motivasi diri karyawan. Sedangkan bagi karyawan menambah wawasan dan pengetahuan dalam pengembangan karirnya. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, belum semua karyawan dapat mengikuti kegiatan ini secara maksimal, masih adanya karyawan yang datang terlambat, atau tidak mengikuti *breaving*.

⁷ Kristina Nugi Keran, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*, (Jakarta: Universitas Esa Unggul, Tesis, 2012) hlm. 8

Beberapa teori motivasi kerja berasumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat orang akan bekerja baik dan positif.⁸ Seseorang karyawan bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai imbal baliknya organisasi memberikan kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu implementasi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, bagi perusahaan sendiri akan memperoleh imbalan berupa prestasi kinerja kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.⁹ Dibawah kepemimpinan Ibu Yani PT. Mega Karya Bersinar memberi perhatian besar terhadap kompensasi yang harus diterima karyawannya. Sistem kompensasi yang diberlakukan tidak hanya ditentukan dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan, akan tetapi menimbang dari perusahaan kontraktor. Hal ini disebabkan PT. Mega karya Bersinar harus mengimbangi dengan anggaran kontraktor. Selain itu, pengalaman kerja karyawan juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan dengan menyesuaikan fasilitas jasa yang diinginkan kontraktor.

⁸ Wibowo, *manajemen*.....hlm. 323

⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3 cetakan Ke-1*, (Yogyakarta: STEI YKPN, 2011), hlm. 446

Lokasi penempatan kerja karyawan akan menjadi lingkungan kerja karyawan yang dihadapi selama bekerja. Setiap penempatan kerja langsung ditentukan oleh perusahaan. Untuk PT. Mega Karya Bersinar beroperasi di kabupaten Tulungagung pada beberapa tempat baik lembaga pendidikan, pemerintahan, dan rumah sakit. Di kabupaten Tulungagung PT. Mega Karya Bersinar memberikan layanan untuk pengadaan tenaga kerja cleaning service. Beberapa lembaga yang sudah memilih PT. Mega Karya Bersinar adalah lembaga pendidikan IAIN Tulungagung, RSUD Dr. Iskak Tulungagung, Pengadilan Negeri Tulungagung, dan SMA Boyolangu. Dari masing-masing lingkungan kerja tersebut memiliki budaya dan disiplin kerja yang berbeda antara satu tempat dengan tempat yang lain.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kebisingan, udara, dan sebagainya.¹⁰ Interaksi secara langsung yang terus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerjanya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai lingkungan yang baik akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas. Sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru akan menghambat pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja bisa dirasakan dari lingkungan kerja fisik seperti fasilitas karyawan, juga berasal dari non fisik seperti hubungan kerja sesama karyawan.

¹⁰ S.Alex NitiseMITO, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 197

Terdapat keterlibatan yang erat antara karyawan kontrak, PT. Mega Karya Bersinar, dan Kontraktor. Kontraktor memilih perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaannya sesuai dengan anggaran yang dimiliki. Bagi PT. Mega Karya Bersinar memberikan pelayanan yang baik menjadi prioritasnya dengan tetap menjaga kinerja karyawannya. Bagi karyawan bahwa bekerja bukan semata untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga wujud kualitas diri dengan prestasi kerja yang dimiliki. Pada implementasinya, penempatan kerja yang berbeda memberikan pengaruh yang berbeda pada motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut memerlukan pembahasan lebih lanjut dalam manajemen sumber daya manusia PT. Mega Karya Bersinar.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada manajemen sumber daya manusia di PT. Mega Karya Bersinar. Melihat dari prestasi yang sudah didapatkan oleh PT. Mega Karya Bersinar di pelelangan tender. Penelitian ini dilakukan guna meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui faktor motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian telah dilakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlatar belakang penjelasan diatas, dalam penelitian ini membahas masalah yang perlu diakji ulang oleh sebuah perusahaan outsourcing, bahwa:

1. Sumber daya manusia merupaka asset utama PT. Mega Karya Bersinar yang merupakan perusahaan *outsorcing* penyedia tenaga kerja.
2. Adanya perbedaan sistem kompensasi antar karyawan yang diberlakukan di PT. Mega Karya Bersinar.
3. Motivasi kerja karyawan yang disampaikan oleh pimpinan atau yang mewakili, belum bisa diserap sepenuhnya oleh segenap karyawan.
4. Lingkungan kerja yang berbeda menciptakan budaya dan disiplin yang berbeda walaupun dibawah satu naungan manajemen yang sama.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar cabang Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Bila melihat perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar cabang Tulungagung.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan penulis antara lain:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bagaimana pengaruh manajemen sumberdaya manusia yang Islami terhadap kinerja pegawai PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung. Serta diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah terutama dalam manajemen sumber daya Insani.

2. Secara Praktis

a. Bagi PT. Mega Karya Bersinar

Dengan adanya penelitian ini, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam mengelola sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai-pegawai. Dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga diharapkan semua pegawai PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung bekerja secara produktif.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian diharapkan menambah koleksi literasi perpustakaan. Sebagai pembahasan untuk kepentingan ilmiah dalam pengembangan kajian ekonomi. Sehingga bisa dilakukan pengembangan teori-teori dalam pembelajaran kegiatan perkuliahan.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan referensi tambahan bagi penelitian dengan tema yang sejenis, sehingga ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya insani bisa terus diikuti perkembangannya.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Mengacu pada identifikasi masalah diatas, Ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan tingkat kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel

independen dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Mega Karya Bersina yang berada di Tulungagung.

2. Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk menghindari tidak terkendalinya batasan masalah yang berlebihan pada penelitian. Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini sebagaiberikut :

- a. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan PT. MKB di Tulungagung.
- b. Data penelitian pada variabel bebas (X dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kuesioner.
- c. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup obyek penelitian yang hanya membahas manajemen sumber daya manusia pada motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dan peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersina di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual

Yang dimaksud dengan “pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹¹
- b. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹²
- c. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya baik lingkungan kerja fisik maupun sosial.¹³
- d. Kinerja karyawan sama dengan prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹⁴

2. Definisi Operasional

Motivasi merupakan pendorong seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, baik timbul dari dalam diri maupun dari rangsangan luar. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan

¹¹ Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), hlm. 74

¹² Mathis Robert, Jhon Jackson, *Human Resource Management (edisi 10)*, (Jakarta: Salemba empat, 2011), hlm. 114

¹³ Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), hlm. 97

¹⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2011), hlm. 67

akan mempengaruhi persepsinya dan caranya bersikap. Motivasi seorang karyawan juga menjadi sebuah alasan, tujuan, dan kemauan bekerja. Motivasi akan menumbuhkan kesadaran seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Sebagai salah satu bentuk motivasi dari perusahaan kepada karyawannya adalah dengan kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian untuk karyawan yang layak untuk dinikmati dari hasil kerjanya. Kompensasi tidak hanya berupa material semata, akan tetapi bisa diwujudkan dalam bentuk apresiasi perusahaan terhadap prestasi karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan menumbuhkan kepercayaan karyawan kepada perusahaan. Karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Dan sebaliknya ketidakadilan sistem kompensasi justru menimbulkan ketidaknyamanan karyawan kepada perusahaan.

Karyawan memerlukan kenyamanan bekerja agar kinerja lebih maksimal. Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial maupun geografis tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja akan menjadi tempat beradaptasi seorang karyawan dan menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan menggambarkan kualitas manajemen perusahaan dalam pengembangannya. Semakin baik kinerja karyawan menggambarkan cakupannya manajemen perusahaan tersebut.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan di bagi menjadi enam bab, yaitu:

Bab I : Pendahuluan, berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan yaitu latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan Teori Berisi tentang landasan teori dalam landasan teori mencakup diskripsi teori, yakni perusahaan outsourcing, motivasi kerja, kompensasi karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Kemudian membahas penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian, berisi gambaran metodologi penelitian yaitu mencakup pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, sumber data, variabel penelitian, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, pengukuran instrument dan analisis data.

Bab IV : Hasil penelitian, terdiri dari hasil pengujian statistik pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar cabang outlate Tulungagung. Pada bab ini kemudian dibahas juga mengenai deskripsi latar belakang obyek penelitian dan pengujian hipotesis.

Bab V : Pembahasan, terkait dengan beberapa pembahasan yaitu pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secaramaupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar cabang outlate Tulungagung.

Bab VI : Penutup, yaitu mencakup kesimpulan yang berisi jawaban dari menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dari hasil pengujian statistic yang telah dilakukan. Dan yang terakhir berupa saran bagi pihak-pihak yang berkaitan dalam penelitian yang sudah dilakukan.