

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Menurut (Hasibuan, 2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. (Hasibuan, 2012: 193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

PT. Nusa Rizki Industri merupakan suatu perusahaan besar namun tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal kurangnya disiplin karyawan pada PT Nusa Rizki Industri adanya keterlambatan masuk kerja, seringkali karyawan tidak masuk kerja dengan alasan sakit izin dan alpa, dan ada beberapa karyawan yang bekerja tidak dengan sepenuhnya. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada PT. Nusa Rizki Industri mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan, pembagian kerja dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu..

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Nusa Rizki Industri yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untu memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Nusa Rizki Industri saat ini masih terbilang rendah, adanya karyawan masih banyaknya yang mangkir kerja dengan berbagai alasan. Ada beberapa di luar masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Periode Maret – Juli

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Izin	Alfa
Maret	110	4	6	
April	110	3	6	
Mei	110	5	3	
Juni	110	8	4	
Juli	110	2	3	
Total		22	22	

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Nusa Rizki Industri masih rendah. Untuk memperkuat mengenai penelitian ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Melihat dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul :
“Pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Rizki Industri”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, kemudian dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

- 1 Kurangnya disiplin karyawan PT Nusa Rizki Industri
- 2 Seringnya karyawan tidak masuk kerja.
- 3 Kinerja karyawan PT Nusa Rizki Industri tidak mencapai target produksi perusahaan.
- 4 Pembagian Kerja untuk para karyawan yang masih tidak sesuai *jobdesk*.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merasa perlu membatasi masalah agar permasalahan yang dianalisa dapat terarah dan sesuai sasaran dan tujuan yang diharapkan. Maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel bebas yaitu Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada PT Nusa Rizki Industri.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
2. Apakah Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
4. Apakah Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Nusa Rizki Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan

di PT Nusa Rizki Industri.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang kinerja karyawan khususnya mengenai variabel yang mempengaruhi yakni Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi agar mencapai tujuan bersama.

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai Kompensasi, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.
2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.
3. Membuktikan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penambahan wawasan peneliti tentang Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan, yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan profit perusahaan secara maksimal.
2. Bagi Universitas Putera Batam, yakni dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir yang menjadi salah satu syarat kelulusan.
3. Bagi Peneliti, penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi rujukan mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi sebagai referensi penelitian selanjutnya.