

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Selain itu perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri.

Untuk menghadapi persaingan tersebut organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk mewujudkan bisnisnya. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreativitas 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.

Dalam hal ini menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Meningkatkan kebutuhan lapangan tenaga kerja diantara banyaknya sumber daya manusia, mengakibatkan ketatnya persaingan sumber daya manusia sehingga para karyawan harus meningkatkan prestasi kerjanya Suswardji Dkk, (2012).

Pada perusahaan tertentu para tenaga kerja dilatih untuk menunjukkan keterlambatannya, gangguan, beban terlalu berat, dan problem lain yang disebabkan tindakan inefektif. Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para tenaga kerja yang tentunya merugikan perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2005:290-291).

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawainya (Rofi, 2012). Disiplin kerja yang tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja yang tumbuh dalam pribadi pegawai menumbuhkan sikap peduli, semangat dan gairah kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Irawati dkk.,2010).

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi (Siagian,2006:305).

Pendisiplinan korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya ditetapkan sanksi disipliner. Berat atau

ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, di teruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu (Siagian, 2006:306-307). Prestasi kerja ini mencerminkan beberapa dimensi seperti halnya, kecakapan, kesungguhan, efektivitas, dan tingkat efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pegawai (Luviansi dkk., 2012). Penelitian ini dilakukan pada PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang mengenai kompensasi adalah pemberian intensif saat karyawan datang lebih awal dan pulang melebihi jam kerja (lembur) didapatkan, tunjangan kecelakaan dan keselamatan kerja yang molor didapat. Bahwa dengan adanya hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja karyawan bagian unit budidaya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan maka diperlukan adanya evaluasi secara periodik yang dilakukan oleh suatu tim/bagian yang ada di internal perusahaan. Mengenai disiplin kerja pada perusahaan yang masih sering terjadi pelanggaran yaitu sering datang terlambat pada jam masuk kerja, sering tidak masuk kerja/bolos setelah libur panjang, dan kadang-kadang dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan atasan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan

dengan pemberian SP (Surat Peringatan) dan memberikan teguran secara langsung. Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan dan prestasi kerja mereka. Selain itu selama ini persepsi yang berkembang didunia adalah disiplin kerja akan tercipta kalau diawasi atau diperhatikan oleh pemimpin/atasan.

PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia nya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memiliki kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan harus juga merancang program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan perilaku pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan

mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sikap ini akan menentukan beberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan. PT. Timor Otsuki Mutiara memberikan yang terbaik bagi karyawan kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja ataupun kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah di sebabkan oleh antara lain kompensasi dan disiplin.

Pemberian kompensasi nonfinansial pada PT. Timor Otsuki Mutiara berbagi dari beberapa unsur. Namun, di balik semua itu berdatap kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan adalah disiplin. Ada pun indikasi melemahnya disiplin karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang

kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Dilihat dari uraian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TIMOR OTSUKI MUTIARA KUPANG**”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang mengacu pada fenomena, maka masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TIMOR OTSUKI MUTIARA KUPANG”.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang.

1.4.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaaat yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pedoman atau pembandingan untuk mereka yang akan meneliti selanjutnya di perusahaan ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai wawasan juga perbaikan kinerja PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang di masa yang akan datang.