

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Jl. Medan-Tj. Morawa KM. 9.5 Medan Amplas, PT Industri Karet Nusantara milik negara beroperasi di industri karet hilir. Pabrik Ban Sepeda TAVIP didirikan dengan nama PT Industri Karet Nusantara pada tahun 1965. (DATAK Sumatera Utara). Kemudian pada tanggal 4 April 2006 ditetapkan menjadi PT Industri Karet Nusantara. Adapun Perusahaan melakukan beberapa penjualan antara lain : Speed bump, Rubber Meuble, SIR Block, Rubber Mat, Loading Dock Bumper, dan lain-lain.

Pada 10 tahun belakangan perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan dikarenakan banyak pabrik yang tutup. Namun, selama tiga tahun terakhir, bisnis ini telah mengalami peningkatan dalam efisiensi staf. Dari data penjualan terlihat bahwa perusahaan mengalami peningkatan penjualan sesuai dengan jumlah laba yang diperoleh.

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja di PT Industri Karet Nusantara apabila karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Kompensasi tersebut mempengaruhi motivasi kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi para karyawan merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan terlalu rendah. Hal ini diakibatkan oleh karena minimnya pekerjaan tambahan, sehingga para karyawan tidak mendapat tunjangan lebih.

Kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan cukup baik dalam hal memenuhi peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan terlambat dan tidak memiliki keterangan lebih dari 3 kali akan dikenakan sanksi surat peringatan pertama. Namun, jika surat peringatan diberikan kepada Anda lebih dari tiga kali, Anda akan diberhentikan dengan tidak hormat.

Baik secara sadar maupun tidak sadar, seseorang dapat terdorong untuk tampil dengan tujuan tertentu. Kata-kata penyemangat dapat membantu pekerja yang sedih atau tertekan bangkit kembali. Seiring dengan insentif, ada elemen tambahan yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan dapat menemukan inspirasi ini di mana saja, termasuk dari keluarga, teman, rekan kerja, dan motivator lainnya. Namun, satu-satunya orang yang dapat menentukan untuk mengambil tindakan tentu saja karyawan.

Para penulis tertarik untuk melakukan studi bernama berdasarkan pernyataan ini **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara di Jl. Medan - Tj. Morawa Km. 9,5. Medan Amplas.**

1.2 Rumusan Masalah

Penjelasan penelitian tentang masalah tersebut adalah :

1. Apa dampak kerugian terhadap produktivitas karyawan PT. Industri Karet Nusantara?
2. Bagaimana dampak employee punishment terhadap PT. Industri Karet Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh insentif pegawai PT. Industri Karet Nusantara terhadap output?
4. Bagaimana pengaruh insentif, penghargaan, dan hukuman terhadap produktivitas pekerja PT. Industri Karet Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. PT. Industri Karet Nusantara sedang mengukur bagaimana hal ini akan mempengaruhi output tenaga kerja mereka.
2. Meneliti dan mengevaluasi bagaimana karyawan PT. Industri Karet Nusantara merespon hukuman dalam hal output.
3. Di PT. Industri Karet Nusantara, evaluasi dampak insentif terhadap output pekerja.
4. Mengkaji dampak insentif, kontrol, dan efek terhadap output karyawan di PT. Industri Karet Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Informasi berikut mengilustrasikan bagaimana berbagai kelompok dapat memperoleh manfaat dari hasil penelitian :

1. Bagi Peneliti, untuk membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran.
2. Mengatasi persoalan dampak, kontrol, dan insentif kerja terhadap keberhasilan karyawan menjadi perhatian Perseroan.
3. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sumber penelitian dan sumber kajian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
4. Hasil penyelidikan ini dapat dijadikan bahan referensi oleh para sarjana yang akan datang.

1.5 Penelitian Terdahulu

Sarjana memberikan sejumlah karya sebelumnya sebagai referensi studi. Penelitian sebelumnya yang tercantum di bawah ini telah ditabulasikan dan berkaitan dengan penelitian saat ini :

1.5 Teori tentang Kompensasi

1.5.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2019; 198) berpendapat bahwa pekerja puas dengan pekerjaan mereka karena mereka diberi kompensasi dengan cara yang membuat mereka memiliki kelebihan uang dan materi.

Segala sesuatu yang diterima pekerja dari perusahaan mereka dalam bentuk pembayaran tunai atau barang (seperti upah, tunjangan, biaya, perawatan, dan asuransi) dianggap sebagai "perasaan"., menurut Umar (2016: 232).

Enny (2019:37) mendefinisikan upah sebagai jenis jasa timbal balik yang diberikan kepada pekerja untuk mengungkapkan penghargaan atas upaya tersebut dan usahanya kepada perusahaan.

1.5.2 Indikator Kompensasi

Simamora (2015; 445) mengklaim ada beberapa tanda pemicu, antara lain:

1. gaji dan upah
2. Insentif
3. Tunjangan

1.6 Teori tentang Disiplin Kerja

1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Agustini (2019:81), juga merupakan kesiapan dan kepatuhan untuk bertindak sesuai dengan aturan di instansi terkait.

Sutrisno (2019: 86) berpendapat bahwa hukuman menunjukkan keadaan atau pola pikir karyawan yang menghormati aturan dan hukum organisasi.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018:335) adalah pengetahuan dan sifat psikologis yang memaksakan semua aturan perusahaan dan standar yang relevan.

1.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:115) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap
2. Norma
3. Tanggungjawab

1.7 Teori tentang Motivasi Kerja

1.7.1 Pengertian Motivasi Kerja

adalah pekerja yang diarahkan atau ditargetkan untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Uhing (2019: 363).

Menurut McClelland yang ditafsirkan oleh Suwanto (2020:161), seseorang didorong untuk mulai bekerja sesuai dengan struktur, arah, tenaga, dan periode waktu oleh berbagai variabel internal dan eksternal.

Menurut Hafidzi dkk (2019: 53), inspirasi adalah tindakan yang memicu semangat seseorang terhadap pekerjaannya, memungkinkan mereka berkolaborasi dan mencapai kebahagiaan.

1.7.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019:53) Ada banyak tanda-tanda drive pekerjaan, termasuk :

1. kebutuhan tubuh
2. Persyaratan untuk perlindungan
3. persyaratan masyarakat

1.8. Teori tentang Produktivitas Karyawan

1.8.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan dalam Busro (2018: 340), adalah rasio input terhadap output. (hasil), (masukan). Semua metode pembuatan dan penggunaan bahan dan tenaga kerja teknis dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas.

Secara teknis, produktivitas menurut Ryanto dalam Lbandiansyah (2019:250) adalah perbedaan antara produk akhir (keluaran) dan semua masukan (sumber daya) yang diperlukan.

Kussrianto dan Sutrisno (2017:102) menjelaskan produktivitas sebagai evaluasi output per input waktu dan usaha.

1.8.2 Indikator Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2016:104) menyatakan bahwa indikator-indikator berikut diperlukan untuk mengevaluasi produktivitas kerja :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja

1.9 Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:127), kuantitas dan permintaan pasar kerja. Relatif sederhana jika ada lebih banyak lowongan kerja (penawaran) daripada pelamar kerja (permintaan). Di sisi lain, jika ada lebih banyak lowongan kerja daripada pelamar, efeknya akan relatif lebih tinggi.

1.10 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

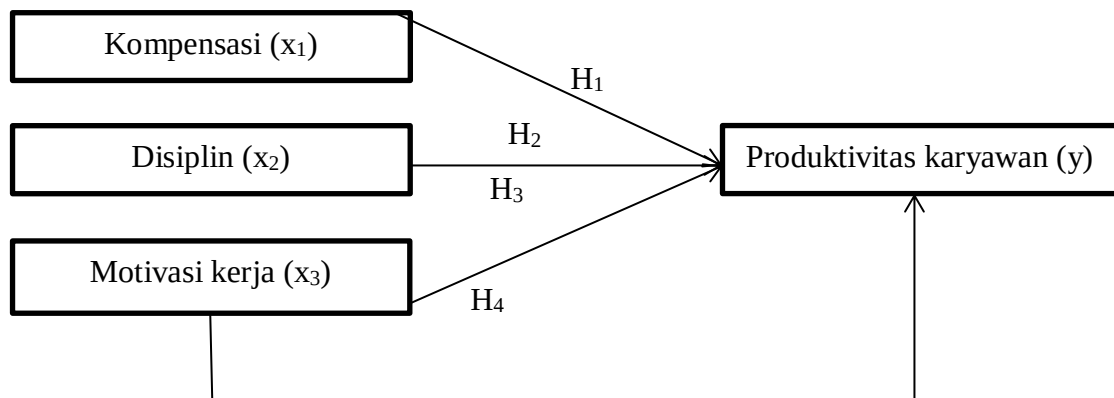
Sinambela (2016: 336) menegaskan bahwa disiplin sangat membantu anggota staf pengajar untuk mematuhi dan mengontrol aturan, praktik, dan kebijakan saat ini untuk menciptakan pekerjaan berkualitas tinggi.

1.11 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Wibowo (2016:322) mendefinisikan motivasi sebagai penopang sejumlah proses perilaku manusia menuju tujuan.

1.12 Kerangka Konseptual

Menurut uraian yang diberikan di atas, paradigma mental yang dapat didefinisikan sebagai berikut dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana gaji, disiplin, dan insentif berdampak pada output karyawan :



Gambar Kerangka Konseptual

1.13. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pernyataan masalah, dan sikap intelektual, asumsi inti penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Di PT Industri Karet Nusantara, pengaruh tersebut memiliki dampak yang sedikit negatif terhadap output pekerja.

H₂: Di PT Industri Karet Nusantara disiplin berdampak minimal terhadap output pekerja.

H₃: Di PT Industri Karet Nusantara, keluaran karyawan agak dipengaruhi oleh dorongan kerja.

H₄: Di PT Industri Karet Nusantara, kompensasi, hukuman, dan insentif kerja memiliki pengaruh yang terbatas terhadap output karyawan.