

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri adalah suatu bidang atau kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan/pembuatan bahan baku atau pembuatan barang jadi di pabrik dengan menggunakan keterampilan dan tenaga kerja dan penggunaan alat-alat dibidang pengolahan hasil bumi, dan distribusinya sebagai kegiatan utama. Industri umumnya dikenal sebagai mata rantai selanjutnya dari usaha-usaha mencukupi kebutuhan (ekonomi) yang berhubungan dengan bumi, yaitu sesudah pertanian, perkebunan, dan pertambangan yang berhubungan erat dengan tanah. Di Indonesia sendiri industri diatur oleh undang-undang yang mana membahas peraturan tentang ketenagakerjaan dengan diberlakukannya undang-undang No.13 tahun 2003 banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja di perusahaannya, dengan berbagai alasan salah satunya agar mampu meningkatkan produktifitas perusahaan, serta agar mampu meningkatkan kinerja perusahaannya secara efektif dan efisien dengan memperkerjakan karyawan seminimal mungkin untuk memberi kontribusi semaksimal mungkin. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa sistem kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu

perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja adalah PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya.

PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya merupakan industri yang bergerak dibidang food and beverages beberapa produknya seperti ale ale, Teh Rio, Kopi nongkrong PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya terletak di wilayah Pasuruan tepatnya di Jl. Pakujoyo No.38, Balongporen, Balongporen, Latek, Kec. Bangil. PT.Rejeki Sumber Makmur Jaya pada saat ini belum mencapai target produksi yang maksimal dan banyaknya produk yang cacat sehingga menambah beban biaya produksi sehingga untuk mengurangi beban biaya produksi PT.Rejeki Sumber Makmur Jaya melakukan pengurangan karyawan kontrak secara sepihak dibeberapa bagian.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan hal itu terjadi karena kurangnya tingkat motivasi kerja yang menyebabkan karyawan terburu buru pulang sebelum pekerjaan utama diselesaikan sehingga tempat kerja tidak kondusif dan tidak rapi, perilaku karyawan yang masih relatif kurang tersebut dikarenakan banyaknya karyawan mengeluhkan sistem perpanjangan kontrak yang dilakukan oleh perusahaan dimana mereka harus mengumpulkan syarat-syarat seperti perekrutan karyawan baru, dan pemberian kontrak kerja tiap karyawan yang berbeda – beda, Serta kompensasi berupa uang lembur yang sering tidak terbayarkan sehingga karyawan kecewa terhadap gaji yang diterima setiap akhir bulan dan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi banyak faktor di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati, 2014). Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik,

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Mangkunegara (2013;101), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya

terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya sehingga kinerja karyawan meningkat dan mencapai target perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dinilai dari kemampuan atau prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2010). Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses, hasil, dan kegunaan, dan dalam hal ini kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik pada dirinya sendiri, membuatnya tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik setiap saat, dan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Tinjauan kinerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja yang tidak sesuai, kemudian pemberian kompensasi dapat mempengaruhi motivasi seseorang sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan. sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Kontrak Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Kontrak Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya?
2. Apakah Sistem Kontrak Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya?
3. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Sistem Kontrak Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya.
2. Mengetahui pengaruh variabel Sistem Kontrak Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya.
3. Mengetahui pengaruh variabel Kompensasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya.

4. Mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Rejeki Sumber Makmur Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang sistem kerja kontrak, kompensasi dan motivasi yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apalagi ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.

3. Bagi Fakultas

Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis yang melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.