

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2012: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi *fingerprint* dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya Kompensasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2014:114), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian Kompensasi sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu Kompensasi juga berfungsi sebagai pengAbsensi Sidik Jarian bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011:59), pengaruh Kompensasi terhadap kinerja memang sangat tinggi, dengan adanya Kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Adapun data pemberian kompensasi PT. Sinar Jaya Inti Mulya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Periode 2018-2020

No	Jumlah	Penghasilan
1	3 orang	Rp 4.500.000 – Rp 7.500.000/bln
2	50 orang	Rp 2.500.000 – Rp 4.500.000/bln
3	120 orang	Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000/bln

Sumber: HRD PT. Sinar Jaya Inti Mulya

Tabel diatas adalah contoh gaji yang diterima oleh karyawan produksi setiap bulan berdasarkan jumlah hari kerja, karyawan produksi memiliki hitungan hari kerja rata-rata 30 HK. Maka jika karyawan tersebut libur di hari sabtu atau minggu bahkan tanggal merah sekalipun secara otomatis hari kerja akan berkurang dan hasilnya tidak akan pernah sampai di 30 HK begitu juga dengan gaji yang mereka terima. Adapun hitungan 26 HK itu berlaku untuk kepala di bagian produksi yang meliputi kepala QC, kepala WH dan kepala produksi. Berdasarkan contoh tabel gaji yang diterima oleh karyawan produksi, menyebabkan seringnya karyawan mangkir yang kemudian berakhir pada *resign*.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas merupakan perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu (Simanjuntak 2011: 38). PT Sinar Jaya Inti Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama *Crude Palm Kernel Oil*(CPKO) dan *Palm Kernel Expeller*(PKE). dengan kapasitas olah pabrik 500Ton kernel / hari. CPKO (*Crude Palm Carnel Oil*) atau sering disebut juga minyak murni kelapa sawit dalam kegunaanya yaitu sebagai bahan dasar makanan dan kosmetik. Hasil produksi CPKO PT.Sinar Jaya Inti Mulya akan dijual dipasaran domestik maupun internasional melalui pelabuhan PT. Sinar Jaya Inti Mulya, Sampit. Selain itu PKE (*Palm Kernel Exspller*) atau disebut juga dengan bungkil sawit adalah bahan campuran pakan ternak, dan hasil olahan tersebut akan dipasarkan hanya untuk keluar negeri, seperti Eropa, Korea, Australia dan New Zealand.). PT Sinar Jaya Inti Mulya memiliki sumber daya manusia sebanyak 173 karyawan.

Table 1.2 Target Dan Realisasi produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	2018	1.515 Ton	1.520 Ton
2	2019	1.530 Ton	1.525 Ton
3	2020	1.545 Ton	1.535 Ton
4	2021	1.560 Ton	1.555 Ton

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat bahwa setiap tahun bahwa jumlah produksi minyak yang dihasilkan oleh PT sinar jaya inti mulya pada setiap tahunnya adalah

1.515 ton, 2019 sebanyak 1.530 ton, 2020 sebanyak 1.540 ton dan 2021 sebanyak 1.560 ton. Minyak yang terealisasi tahun pada tahun ketahun mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebanyak 1.520 ton, tahun 2019 sebanyak 1525, tahun 2020 sebanyak 1.535 dan tahun 2021 sebanyak 1.555 ton.

Salah satu faktor pengukuran kinerja di perusahaan PT. Sinar Jaya Inti Mulya dengan melihat tingkat kehadiran karyawan. Adapun salah satu perusahaan tersebut memiliki peraturan dalam mengurangi jumlah Absensi Sidik Jari karyawan dengan menetapkan peraturan setiap karyawan memiliki maksimal waktu datang terlambat yaitu sebesar 30 menit / tahunnya. Berikut ini data Absensi Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Tahun 2021 :

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2021

No	Bulan	Absensi			Jumlah Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpha	
1	Januari	6	2	1	9
2	Februari	3	2	2	7
3	Maret	7	2	1	10
4	April	2	3	2	7
5	Mei	8	5	1	14
6	Juni	2	4	1	7
7	Juli	5	2	1	8
8	Agustus	6	1	-	7
9	September	4	5	1	10
10	Oktober	2	8	-	10
11	November	1	4	1	6
12	Desember	9	10	3	22
Jumlah		55	48	14	117

Sumber: HRD PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2021

Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan perusahaan masih terbilang belum stabil karena mengalami penurunan diakhir bulan. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa Tingkat Ketidakhadiran karyawan paling banyak selama setahun terjadi pada bulan Desember dimana terdapat 9 orang sakit, 10 orang izin dan 3 orang tanpa keterangan. Ketidakhadiran ini juga bisa disebabkan karena kondisi pandemic yang membuat karyawan terdampak sakit. Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang paling utama dalam setiap perusahaan, tolak ukur untuk mengukur sejauh mana karyawan telah melakukan pekerjaannya adalah dengan melihat apakah ia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Bisa dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan

pekerjaannya apakah ia mampu memenuhi prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut atau bahkan sebaliknya. Berikut ini tabel kinerja produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2021 :

Tabel 1.4 Kinerja Produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2021

No	Kinerja Produksi	Keterangan
1.	Penyortian	Baik
2.	Penggilingan	Belum maksimal
3	Penyaringan	Belum maksimal
4	Resting	Baik
5	Pengemasan	Baik

Sumber: HRD PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2021

Penelitian yang dilakukan Melvia Nora yang berjudul Penerapan Absensi Finger Print Dan Disiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). Hasil Penelitian Menunjukkan Penerapan Absensi Finger Print Pada Disiplin Kehadiran Pegawai Non Akademik Secara Rata-Rata Memiliki Penilaian Baik, Dimana Tanggapan Pegawai Non Akademik Terhadap Penerapan Absensi Finger Print Pada Institusi Masuk Dalam Kategori Baik, Memiliki Penilaian Cukup. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Absensi mengalami penurunan di akhir bulan
2. Kurangnya kompensasi kepada para karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan
3. Produktivitas karyawan masih kurang terlihat dari motivasi kerja karyawan tidak ada sehingga kinerja menurun
4. SDM karyawan yang kurang ahli dan berkompeten sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan
5. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi yang mengakibatkan kinerja berkurang

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Absensi Sidik Jari(FingerPrint) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
3. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
4. Apakah Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas Kerjasecara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Absensi Sidik JariFingerprint terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasiterhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT.SinarJaya Inti Mulya Kota Metro.
4. Untuk Mengetahui Secara Simultan Pengaruh Absesnsi Sidik JariFingerprint, Kompensasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT.SinarJaya Inti Mulya Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapatmenambah wawasan pengetahuan masukan bagi mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, dan Absensi Sidik Jari dan produktivitas terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan bahan bacaan dan informasi mengenai Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT.Sinar Jaya Inti Mulya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Sifat penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Populasi Penelitian : seluruh karyawan PT.Sinar Jaya Inti Mulya
3. Sampel penelitian : Karyawan PT.Sinar Jaya Inti Mulya yang Berjumlah 121 orang
4. Objek penelitian : Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas Kerja
5. Tempat penelitian : kegiatan penelitian dilakukan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya

F.Sistematika Penulisan

BAB I : Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : Merupakan bab yang berisikan kajian teoritik yang memaparkan secara singkat tentang deskripsi teori, hasil penelitian relevansi, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : Merupakan bab yang berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian dan metode penelitian.

BAB IV : Merupakan bab berisikan mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : Merupakan bab yang berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN