

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini menuntut perusahaan untuk memiliki strategi manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan karyawan yang produktif, termotivasi, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2020), manajemen SDM yang strategis tidak hanya fokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada upaya menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, pengelolaan SDM tidak terlepas dari sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2020), kompensasi yang adil dan kompetitif akan menciptakan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak transparan dan tidak sesuai dengan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan, bahkan penurunan semangat kerja.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, serta sistem yang mendukung. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kejelasan peran. Oleh karena itu, hubungan antara sistem penggajian atau kompensasi dengan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial untuk diteliti lebih lanjut, guna mengetahui sejauh mana sistem tersebut mampu mendukung produktivitas tenaga kerja.

PT Rahadhyan Integrasi Nusantara (PT RIN) adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan multimedia dengan fokus utama pada pengelolaan data dan integrasi sistem. Berdiri pada 26 April 2018, PT RIN merupakan transformasi dari CV. Dhyan Nusantara yang telah beroperasi sejak tahun 1987. Salah satu sistem yang

diterapkan perusahaan adalah platform digital bernama AyoIntegrasi, yang digunakan untuk mencatat tugas dan realisasi pekerjaan karyawan sekaligus menghitung besaran gaji yang akan diterima. Namun, dalam praktiknya, sistem penggajian ini masih menghadapi berbagai kendala yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kerja praktik yang dilakukan di PT RIN cabang Ogan Komering Ulu, ditemukan beberapa permasalahan terkait sistem kompensasi. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama Koordinator Wilayah Sumatera Selatan dan HR dari seluruh cabang. Mereka menyampaikan bahwa meskipun sistem digital telah digunakan untuk mendukung proses penggajian, masih terdapat keluhan dari karyawan terkait ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Permasalahan ini menunjukkan adanya celah dalam implementasi sistem penggajian yang berdampak pada motivasi dan kenyamanan kerja karyawan.

Permasalahan dalam sistem penggajian ini sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja yang optimal hanya akan tercapai jika karyawan merasa dihargai dan dipenuhi hak-haknya, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang layak. Ketika kompensasi dianggap tidak sesuai, maka karyawan cenderung mengalami penurunan semangat kerja, rendahnya loyalitas, hingga potensi menurunnya produktivitas kerja. Hal ini selaras dengan kondisi yang diamati di PT RIN, di mana beberapa karyawan menunjukkan penurunan antusiasme dalam menyelesaikan tugas akibat ketidakpuasan terhadap sistem penggajian.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas, saya tertarik untuk mengambil judul "**Analisis Hubungan antara Sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan pada PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Ogan Komering Ulu**". Judul ini diangkat sebagai respons terhadap permasalahan aktual di lapangan yang membutuhkan kajian lebih lanjut agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas sistem penggajiannya serta mendukung kinerja karyawan secara optimal. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan serta rekomendasi strategis dalam pengembangan sistem penggajian yang lebih adil dan efektif, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

1.2 Ruang Lingkup Kerja Praktik

Dalam penelitian ini diberlakukannya suatu batasan agar penelitian dan pembahasan lebih terarah, sehingga hasil tidak bias dan sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitian adalah :

1. Objek penelitian ini adalah PT Rahahyan Integrasi Nusantara cabang Ogan Komerling Ulu
2. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional PT Rahahyan Integrasi Nusantara cabang Ogan Komerling Ulu

1.3 Manfaat dan Tujuan

1.1.1 Manfaat

Pelaksanaan kerja praktik ini memberikan berbagai manfaat yang dapat dirasakan oleh berbagai pihak, antara lain:

- Bagi Pihak Pelaksana (Mahasiswa)

1. Mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah ke dalam praktik nyata di perusahaan.
2. Mahasiswa dapat memahami sistem penggajian yang diterapkan oleh PT Rahadhyan Integrasi Nusantara dan bagaimana sistem tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan analisis dalam mengevaluasi efektivitas sistem penggajian terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.
4. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk menyusun rekomendasi perbaikan dalam sistem penggajian berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.
5. Mahasiswa memperoleh wawasan mengenai kebijakan perusahaan dalam mengelola kompensasi karyawan guna meningkatkan kepuasan dan retensi tenaga kerja.

- Bagi Pihak Institusi (Perguruan Tinggi)
 1. Memperkuat hubungan antara dunia akademik dengan dunia industri melalui kerja sama dalam bidang penelitian dan kerja praktik.
 2. Meningkatkan kualitas lulusan dengan memberikan pengalaman praktis terkait sistem penggajian dan manajemen kinerja di perusahaan.
 3. Menyediakan referensi akademik tambahan bagi mahasiswa lain dalam memahami peran sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- Bagi Pihak Perusahaan (PT Rahadhyan Integrasi Nusantara)
 1. Perusahaan memperoleh sudut pandang akademik dalam menganalisis efektivitas sistem penggajian yang diterapkan.
 2. Perusahaan mendapatkan rekomendasi berbasis penelitian yang dapat digunakan untuk meningkatkan sistem kompensasi guna mendorong produktivitas karyawan.
 3. Membantu perusahaan dalam mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pendekatan akademik dan analisis berbasis data.
 4. Menyediakan kesempatan bagi perusahaan untuk memperkenalkan lingkungan kerja dan sistem manajemennya kepada mahasiswa sebagai calon tenaga kerja di masa depan.

1.1.2 Tujuan

Pelaksanaan kerja praktik ini memiliki tujuan yang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

- Tujuan Umum
 1. Memberikan wawasan kepada mahasiswa mengenai keterkaitan antara sistem penggajian dan kinerja karyawan dalam dunia industri.
 2. Membantu mahasiswa memahami peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan analitis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek sistem penggajian.
4. Mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan di dunia kerja dengan pengalaman nyata dalam mengamati, menganalisis, dan mengevaluasi kebijakan SDM perusahaan.
5. Menciptakan sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri dalam membangun sistem manajemen kinerja yang lebih efektif.

- Tujuan Khusus

1. Memenuhi persyaratan akademik dalam mata kuliah kerja praktik sebagai bagian dari kurikulum Program Studi Manajemen.
2. Menganalisis sistem penggajian yang diterapkan di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara dan hubungannya dengan kinerja karyawan.
3. Memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam menyempurnakan sistem penggajian guna meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Mengembangkan pemahaman terkait praktik manajemen kinerja yang berbasis pada kebijakan kompensasi yang tepat dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Lokasi kegiatan kerja praktek dilaksanakan di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara cabang Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan yang terletak di Jalan Danau, Desa Air Paoh, Kecamatan Baturaja Timur selama 1 (satu) bulan dimulai dari tanggal 30 Januari 2025 sampai dengan 27 Februari 2025.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktik ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi laporan. Adapun sistematika penyusunan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang dilaksanakannya kerja praktik, ruang lingkup kerja praktik, manfaat dan tujuan kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi sejarah singkat PT Rahadhyan Integrasi Nusantara, visi dan misi perusahaan, bidang usaha yang dijalankan, serta lokasi perusahaan. Bab ini juga mencakup informasi terkait sistem penggajian dan kebijakan perusahaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

BAB III LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung pembahasan dalam penelitian ini. Beberapa teori yang digunakan meliputi teori penggajian, teori kinerja karyawan, serta teori hubungan antara sistem kompensasi dengan kinerja.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil pengamatan dan analisis mengenai hubungan antara sistem penggajian dan kinerja karyawan di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Ogan Komering Ulu. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dibahas pada Bab III.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis serta saran yang dapat diberikan kepada perusahaan terkait sistem penggajian dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

