

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada

di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kepuasan kerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya.

Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para karyawannya.

Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

PT Perkebunan Nusantara (Persero) V yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Dalam operasionalnya PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru terdiri atas bidang-bidang yaitu bidang tanaman, bidang akuntansi, bidang kemasan, bidang SDM, bidang teknik, bidang pembiayaan, bidang P2TI, bidang umum, bidang pengolahan, bidang program, bidang kemitraan dan bina lingkungan, bidang pengembangan usaha, bidang pengadaan, bidang pembelian bahan baku dan pengelolaan plasma, bidang KKPA, bidang sekretaris perusahaan dan bidang SPI.

PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru saat ini sangat banyak menggunakan tenaga kerja. Penggolongan karyawan dibagi menjadi dua yaitu : karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan yaitu karyawan yang berada pada golongan strata III sampai dengan strata VII, dan bekerja di kantor, sedangkan karyawan pelaksana yaitu karyawan yang berada pada

golongan strata I sampai dengan strata II, dan bekerja di kantor dan lapangan. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru berdasarkan bidang maka dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel. 1.1**  
**Jumlah karyawan Bagian Keuangan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru Tahun 2017**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Bagian urusan kas dan bank	21
2.	Bagian urusan pajak dan asuransi asset	29
3.	Bagian urusan anggaran perusahaan	16
Jumlah		66

**Sumber : PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan permasing-masing bidang yaitu bidang keuangan sebanyak 66 orang karyawan. Adapun masing-masing tugas pada bidang pekerjaan bagian keuangan anatara lain yaitu :

1. Kepala urusan kas dan bank

Tujuan jabatan melaksanakan kegiatan pengelolaan kas dan bank secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

2. Kepala urusan pajak dan asuransi asset

Tujuan jabatan yaitu membantu kepala bagian dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang aspek keuangan, dan melaksanakan kegiatan urusan pajak dan asuransi sesuai sistem dan prosedur yang berlaku

### 3. Kepala urusan anggaran perusahaan

Tujuan jabatan yaitu membantu kepala bagian dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang aspek keuangan perusahaan, dan melaksanakan kegiatan operasional di urusan anggaran sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) V Pekanbaru dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan kompensasi dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru, antara lain yaitu :

**Tabel 1.2.**  
**Jenis Kompensasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Persero**  
**Pekanbaru**

No.	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
1.	Gaji Pokok a. Golongan III A b. Golongan III B c. Golongan III C d. Golongan III D e. Golongan IV A f. Golongan IV B g. Golongan IV C h. Golongan IV D	Rp. 2.166.500 Rp. 2.586.500 Rp. 3.026.500 Rp. 3.386.500 Rp. 4.046.500 Rp. 4.746.500 Rp. 5.236.500 Rp. 5.986.500
2.	Pemondokan anak sekolah a. Perguruan Tinggi/Akademi b. SLTA Sederajat c. SLTP Sederajat d. Sekolah Luar Biasa (SLB)	Rp. 200.000 Rp. 150.000 Rp. 100.000 Rp. 100.000
3.	Tunjangan Sewa rumah a. Golongan III A b. Golongan III B c. Golongan III C d. Golongan III D e. Golongan IV A f. Golongan IV B g. Golongan IV C h. Golongan IV D	Rp. 1.113.900 Rp. 1.388.300 Rp. 1.483.400 Rp. 1.700.600 Rp. 2.085.500 Rp. 2.457.400 Rp. 2.704.300 Rp. 3.128.800
4.	Tunjangan air	10% x sewa rumah
5.	Tunjangan Listrik	25% x sewa rumah
4.	Tunjangan struktural a. Golongan III A b. Golongan III B c. Golongan III C d. Golongan III D e. Golongan IV A f. Golongan IV B g. Golongan IV C h. Golongan IV D	Rp. 2.986.000 Rp. 3.440.000 Rp. 3.718.000 Rp. 3.958.000 Rp. 4.592.000 Rp. 5.210.000 Rp. 5.775.000 Rp. 6.319.000
5.	Tunjangan Kesehatan a. Golongan III A – III D b. Golongan IV A – IV B c. Golongan IV C – IV D	Kelas I Kelas VIP Kelas VIP Utama
6.	Tunjangan Cuti dan Hari Raya	60% x gaji pokok sesuai jabatan
9.	Bantuan Kematian	2 – 18 bulan gaji

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru

Dari data diatas dapat diketahui jenis tunjangan-tunjangan tersebut diberikan atas golongan setiap karyawan akan tetapi pemberiannya tidak tepat waktu dan tidak sesuai jenisnya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebuinan Nusantara V Persero Pekanbaru”**.

## **1.2. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuinan Nusantara V Persero Pekanbaru”.

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui kebijakan pemberian kompensasi finansial pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kompensasi finansial dan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

**Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kompensasi, jenis kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, perencanaan kompensasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manfaat penilaian kinerja, pengukuran kinerja, hipotesis dan variabel penelitian

**Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang kompensasi, kinerja pegawai dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## **Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau