

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini karyawan tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perusahaan yang setiap bulannya perusahaan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yaitu karyawan didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai roda perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sudah barang tentu perusahaan tidak akan dapat menjalankan operasinya. Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapainya perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Didalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi

perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kinerja kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar kinerja karyawan selalu meningkat. Apabila kinerja karyawan baik dan selalu meningkat, maka apa yang menjadi cita-cita dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Karyawan yang bekerja dengan baik adalah keinginan setiap perusahaan, mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi kemudian sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memiliki dampak terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi yang diberikan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan pemimpin perusahaan dalam memberikan kompensasi untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang

pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Menurut Rivai (2011;741) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Didalam perusahaan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja

diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) yang merupakan salah satu perusahaan agrobisnis terbesar di wilayah Riau. Adapun Jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan bagian PKS (Pabrik Kelapa Sawit) di PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian PKS (Pabrik Kelapa Sawit) di PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji (<i>Kompensasi Langsung</i>)
2	Tunjangan Perumahan (<i>Kompensasi Langsung</i>)
3	Bantuan Prestasi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
4	Bonus (<i>Kompensasi Langsung</i>)
5	Pemberian Jaminan Hari Tua atau BPJS Ketenagakerjaan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)
6	Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar, 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, jenis Kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian PKS (Pabrik Kelapa Sawit) pengawasan PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaji diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- b. Tunjangan Perumahan diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- c. Bantuan Prestasi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.

- d. Pemberian bonus jika laba perusahaan melebihi target, sistem pemberian bonus sesuai dengan jabatan masing-masing.
- e. Pemberian jaminan hari tua (JHT) melalui BPJS Ketenagakerjaan, caranya dengan memotong 2% dari gaji karyawan untuk iuran perbulannya.
- f. Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan, perusahaan membayar ke BPJS Kesehatan setiap bulannya.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar yaitu berupa gaji, tunjangan perumahan, bantuan prestasi, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawannya berupa pemberian jaminan hari tua (JHT) atau BPJS ketenagakerjaan dan tunjangan kesehatan atau BPJS kesehatan.

Untuk jumlah kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan bagian PKS pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 : Kompensasi Langsung Karyawan Bagian PKS Pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar Per-Jabatan Periode Tahun 2013-2017

Tahun	KOMPENSASI JABATAN MANDOR			Jumlah
	Gaji Gross	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 2.000.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.550.000,-
2014	Rp. 2.100.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.650.000,-
2015	Rp. 2.200.000	Rp. 425.000	Rp. 200.000	Rp. 2.825.000,-
2016	Rp. 2.250.000	Rp. 450.000	Rp. 250.000	Rp. 2.950.000,-
2017	Rp. 2.386.000	Rp. 450.000	Rp. 300.000	Rp. 3.136.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASISTEN			Jumlah
	Gaji Gross	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 3.150.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 3.900.000,-
2014	Rp. 3.250.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 4.000.000,-
2015	Rp. 3.300.000	Rp. 425.000	Rp. 400.000	Rp. 4.125.000,-
2016	Rp. 3.400.000	Rp. 450.000	Rp. 500.000	Rp. 4.350.000,-
2017	Rp. 3.500.000	Rp. 450.000	Rp. 650.000	Rp. 4.600.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASKEP			Jumlah
	Gaji Gross	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 5.100.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 6.200.000,-
2014	Rp. 5.200.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 6.300.000,-
2015	Rp. 5.300.000	Rp. 425.000	Rp. 750.000	Rp. 6.475.000,-
2016	Rp. 5.400.000	Rp. 450.000	Rp. 800.000	Rp. 6.650.000,-
2017	Rp. 5.500.000	Rp. 450.000	Rp. 950.000	Rp. 6.900.000,-

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar, 2018.

Dari tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013 sampai tahun 2017, jumlah kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan masing-masing jabatan di PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar mengalami perubahan dan peningkatan. Untuk jumlah kompensasi tertinggi yaitu pada jabatan Askep tahun 2017 sebesar Rp.6.900.000,- dan jumlah kompensasi terendah pada jabatan Mandor tahun 2013 sebesar Rp. 2.550.000,-.

Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan adalah terkait erat pada pencapaian tujuan perusahaan karena

kompensasi akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan, hal ini merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun seorang pimpinan itu mempunyai skill dan kemampuan yang baik, tanpa adanya dukungan karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang tinggi sudah barang tentu rencana dan tujuan perusahaan tidak dapat terwujud dengan baik.

Dalam menjalankan tugasnya karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) berjumlah 106 orang, adapun data jumlah rekapitulasi karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 : Data Jumlah Rekapitulasi Karyawan Bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar 2017

Posisi/Bagian	Jumlah Karyawan
Asisten Kepala	6
Asisten	18
Mandor	82
Total	106

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar, 2018.

Dari data tabel 1.3 diatas, dapat dilihat total keseluruhan jumlah karyawan pada pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) berjumlah 106 orang.

Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki kinerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki

tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas dan kontribusinya sesuai golongan. Data mengenai Laporan Realisasi Produksi Kinerja karyawan bagian PKS pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 : Data Laporan Realisasi Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar

Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Produktivitas
2013	12,114.44	200,059.92	195,670.32	97.81%
2014	12,114.44	200,059.92	190,260.21	95.10%
2015	12,114.44	222,288.80	197,352.47	88.78%
2016	12,114.44	222,288.80	189,180.27	85.11%
2017	12,114.44	222,288.80	181,474.36	81.64%

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar, 2018.

Pada tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas kinerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar tahun 2013 sampai pada tahun 2017 semakin menurun dan tidak mencapai target. Ini berarti kinerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar dikategorikan belum optimal dari tahun ke tahun. Seharusnya dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan dan karyawan akan semangat bekerja dan lebih produktif lagi dalam bekerja. Apakah manajemen pemberian kompensasi yang belum maksimal yang dilakukan perusahaan, atau kepuasan kerja karyawan ini dipengaruhi faktor lain, inilah salah satu yang melatar belakangi penulis meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan yang seharusnya berpengaruh positif.

Banyak hal yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya pencapaian target, sumber daya manusia yang tidak memiliki kinerja yang baik bisa menjadi salah satu faktor penyebabnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya kinerja karyawan diantaranya sistem insentif (sistem upah dan bonus), kompensasi dan kepuasan kerja.

Sistem penilaian kinerja akan berguna untuk mengevaluasi kerja karyawan, yang menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, sehingga akan memberikan *feedback* yang tepat untuk keberlangsungan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak. Apabila karyawan merasa puas dengan imbalan hasil pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan, kinerja karyawan akan meningkat dan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi positif yang maksimal terhadap perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan beberapa fenomena yang terdapat pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar saat ini yaitu:

1. Jenis kompensasi langsung yang diberikan pihak PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar kepada karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) saat ini tergolong sesuai standar UMR yang ada di Riau dan tiap tahunnya

selalu mengalami peningkatan.

2. Dari data mengenai laporan realisasi produksi kinerja karyawan bagian PKS pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar dalam 5 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan.
3. Ada indikasi karyawan saat ini merasa kompensasi yang diterima pada PT. Flora Wahana Tirta Kabupaten Kampar belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan saat ini belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dituangkan dalam sebuah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pada PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kinerja karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar.
2. Bagaimana Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Flora Wahana Tirta di Kabupaten Kampar”.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna antara lain sebagai berikut:

- a. Guna teoritis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademisnya yang akan melaksanakan penelitian dalam topik yang sama. Serta hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi.
- b. Guna Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan informasi dan bahan perbandingan lain dibidang Perusahaan khususnya bagi manajemen sumber daya manusia (SDM).
- c. Guna Akademis, yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Administrasi, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.