

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu besar keberhasilan organisasi, sebaliknya merupakan makhluk dengan pemikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu, hal ini sangat diperlukan karena faktor tersebut akan mempengaruhi keberhasilan, dedikasi, dan loyalitas. untuk pekerjaan dan organisasi.

Karyawan adalah bagian penting dari bisnis karena kinerja mereka akan mempengaruhi operasi bisnis. Jika kinerja karyawan rendah maka akan menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan sejumlah aktivitas seperti merekrut, memilih, melatih, dan mempertahankan karyawan berkualitas yang menunjukkan potensi penuh mereka. Kinerja karyawan mengacu pada kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil kerja karyawan itu sendiri yang dievaluasi berdasarkan persyaratan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Adam Koljaan & Rianto Rahadi, 2021; Kirana & Pradipta, 2021)

Dapat dikatakan manusia merupakan aset utama suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang handal, mampu bekerja secara efektif dan efisien, tidak peduli dengan kualitas sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut, maka target tidak akan tercapai meraih level maksimum (Sari et al., 2020).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, tingkat kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara meningkatkan

kinerja karyawan salah satu solusinya adalah dengan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atau berdasarkan tinjauan kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan dan juga motivasi karyawan tersebut selama bekerja di perusahaan. Selain itu, pentingnya kompensasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri.

Banyak perusahaan telah menyadari hal ini, dan sebagai bentuk apresiasinya kepada karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, kompensasi yang lebih tinggi juga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya. Kompensasi yang besar dan menarik merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya bekerja untuk mereka (Bintang Agustine, K., & Andani, K. W., 2023).

Selain itu, kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yang berbeda yaitu kompensasi langsung dan kompensasi non langsung. Kompensasi langsung terdiri dari imbalan yang diperoleh karyawan berupa gaji, dan kompensasi non langsung, Kompensasi langsung terdiri dari imbalan yang diperoleh karyawan berupa gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, mencakup imbalan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Kompensasi non langsung terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungannya, tempat dimana orang tersebut bekerja, baik psikis maupun fisik (Sari Tajnung A. A., 2020).

Konsekuensi dari ketidakpuasan gaji dapat berupa penurunan kinerja, peningkatan keluhan, pemogokan dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti peningkatan absensi dan pergantian karyawan, yang pada

gilirannya menyebabkan kesehatan mental karyawan yang buruk. Sebaliknya, kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individu kehilangan daya saingnya serta menimbulkan konflik, rasa bersalah, dan suasana tidak nyaman di kalangan karyawan.

Sebagai perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan, sudah selayaknya membayar karyawan untuk mempromosikan dan mendorong kinerja karyawan agar bekerja secara profesional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan operasional perusahaan bekerja sesuai dengan yang diharapkan, dan tentunya pemberian kompensasi ini mengembangkan skill para karyawan dan juga memenuhi kebutuhan para karyawan, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap para karyawannya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Oleh karena karyawan mempunyai gaya kerja yang berbeda-beda dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, maka seorang pimpinan harus dapat memberikan teladan, bimbingan, dan dukungan yang baik kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat mengembangkan sikap positif, ketekunan, dan kejujuran. Sebab jika seorang pemimpin memberikan motivasi yang baik maka akan bermanfaat juga bagi prestasi kerja karyawan.

Motivasi mempunyai kekuatan untuk memberikan tenaga yang lebih kepada karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai misi perusahaan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi

mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi (Angreni Haeruddin et al., 2023).

Tolak ukur kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan. bukan hanya upaya untuk memelihara tingkat produktivitas karyawan, tapi juga berguna untuk pemberian bonus capaian karyawan. Kriteria penilaian kinerja karyawan haruslah adil, transparan, dan objektif. Setiap perusahaan memiliki indikator penilaian kinerja Karyawan yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan jenis industri. Pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri Perusahaan menggunakan kehadiran atau absensi, tanggung jawab, dan Hasil kerja sebagai tolak ukur kinerja karyawan.

PT. Surya Gemilang Agro Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Kab. Tanjung Jabung Timur, khususnya di kelurahan parit culum satu Kecamatan Muara Sabak Barat Kabupaten Tanjung Jabung Timur di dekat Gontor 12, yang bergerak di bidang kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki 65 karyawan kantor di mana perusahaan ini memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan lembur dan bonus setiap akhir tahunnya. Kompensasi tersebut berikan berdasarkan jabatan, masa kerja, dan kemampuan masing masing setiap karyawan. Adapun kompensasi yang di terima oleh karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kompensasi PT. Surya Gemilang Agro Mandiri

Bagian	Jabatan /Golongan	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok (Rupiah)	Tunjangan/ Lembur (Rupiah)	Bonus (Rupiah)
Kantor	II	46	3.145.820	21.000	400.000
	III	5	3.393.003	25.000	500.000
	IV	14	5.734.000	30.000	1.000.000
Jumlah		65			

sumber: HRD PT. Surya Gemilang Agro Mandiri (SGAM) Tanjab Timur

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian kantor PT. Surya Gemilang Agro Mandiri dapat di lihat melalui golongannya. Golongan II jumlah karyawan 46 orang, gaji pokok Rp. 3.145.820, tunjangan lembur Rp. 21.000, bonus Rp. 400.000, Golongan III jumlah karyawan 5 orang, gaji pokok Rp. 3.393.003, tunjangan lembur Rp. 25.000, bonus Rp. 500.000, Golongan IV jumlah karyawan 14 orang, gaji pokok Rp. 5.734.000, tunjangan lembur Rp. 30.000, bonus Rp. 1.000.000, di harapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

PT. Surya Gemilang Agro Mandiri sebagai salah satu pabrik sawit di Jambi tentunya di tuntutan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan menghadapi persaingan, dan tenaga kerja adalah salah satu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang di peroleh dari perusahaan dapat diketahui jumlah karyawan kantor PT. Surya Gemilang Agro Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah karyawan kantor berdasarkan bagian (tugas) pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri Tanjab Timur

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Kerani Kantor	10
2.	Asisten Lapangan	8
3.	Staf Kantor	9
4.	Mandor Transpot	3
5.	Mandor Panen	6
6.	Kerani Panen	5
7.	Mandor Perawatan	5
8.	Pembongkar sawit	20
	Jumlah	65

Sumber : HRD PT. Surya Gemilang Agro Mandiri (SGAM) Tanjab Timur

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri berjumlah 65 orang disetiap bidang atau jabatan pekerjaan masing – masing karyawan. Bagian kerani kantor sebanyak 10

karyawan. Bagian asisten lapangan sebanyak 8 karyawan. Bagian staf kantor sebanyak 9 karyawan. Bagian mandor transport sebanyak 3 karyawan. Bagian mandor panen sebanyak 6 karyawan. Bagian kerani panen sebanyak 5 karyawan. Bagian mandor perawatan sebanyak 5 karyawan bagian pembongkar sawit sebanyak 20 karyawan.

Fenomena yang ditemukan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri (SGAM) Tanjab Timur ialah kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai yang diterima oleh karyawan yaitu 70% dari yang ditentukan oleh perusahaan untuk karyawan asisten lapangan, mandor panen, kerani panen, dan pembongkar sawit terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka terutama mengenai upah lembur yang terkadang sering terlambat dalam pencairannya. Diketahui bahwa kerja sama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Hal ini mengidentifikasi bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan. Berikut data kehadiran karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri Tanjab Timur pada bulan januari, februari, dan maret tahun 2024.

Tabel 1.3 Data Kehadiran Karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri Tanjab Timur Periode Januari – Maret 2024

Januari		Februari		Maret	
Terlambat	40	Terlambat	30	Terlambat	15
Sakit	25	Sakit	15	Sakit	13
Izin	20	Izin	10	Izin	18

Berdasarkan tabel diatas pada bulan januari tingkat keterlambatan mencapai 40 (12%), sakit sebanyak 25 (7,5%), dan izin sebanyak 20 (6%). Selanjutnya pada bulan februari tingkat keterlambatan mencapai 30 (9%), sakit sebanyak 15 (4,5%), dan izin sebanyak 10 (3%). Sedangkan pada bulan maret

keterlambatan, izin, dan sakitnya lebih rendah dari bulan januari dan februari, dimana keterlambatan sebanyak 15 (4,5%), sakit sebanyak 13 (3,9%), dan izin sebanyak 18 (5,4%).

Diketahui bahwa kurangnya motivasi karyawan asisten lapangan, mandor panen, kerani panen, dan pembongkar sawit yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap rutinitas pekerjaan contoh 1 seperti tukang panen harusnya 1 hektare per ½ hari menjadi setengah hektare per ½ hari akibat timbul rasa bosan dan kemalasan dalam diri karyawan. Contoh ke 2 seperti pembongkar sawit harusnya dalam 1 hari bisa dibongkar 100 PS akibat kompensasi yang diberikan ke karyawan tidak sesuai yang diterima sehingga yang 100 PS sehari menjadi 70 PS perharinya.

Berdasarkan masalah yang ingin di teliti sekiranya ada sedikit gambaran bahwa kompensasi yang di dapatkan karyawan di PT. Surya Gemilang Agro Mandiri. mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebaliknya bisa menjadi motivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri?

1.3 BATASAN MASALAH

Untuk menghindari pembahasan yang mendalam dalam penelitian ini, maka penulis memaparkan batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini fokus pada kompensasi pengaruh gaji pokok, upah lembur dan bonus terhadap kinerja, kapasitas kerja karyawan PT. Surya Gemilang Agro Mandiri Jaya, mengedepankan produktivitas dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap keadilan, transparansi, dan kepuasan terhadap gaji, tunjangan lembur, dan bonus yang mereka terima serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini berfokus pada dampak ketidakpuasan gaji terhadap rendahnya kinerja karyawan, terutama terkait keterlambatan penyusunan laporan kerja oleh karyawan.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Gemilang Agro Mandiri.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Peneliti dapat memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian, dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Peneliti dapat mengasah kemampuan penelitiannya, meliputi perumusan masalah, merancang metode penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan. Pengalaman ini dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan karir peneliti selanjutnya.
2. Bagi karyawan
 - a. Karyawan dapat memahami pentingnya penghargaan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Mereka bisa menilai seberapa besar gaji yang diterimanya sepadan dengan kontribusi dan dedikasinya terhadap perusahaan.
 - b. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara gaji dan kinerja, maka karyawan dapat menerima kenaikan gaji yang sebanding dengan kinerjanya. Hal ini dapat memperbaiki situasi keuangan mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

3. Bagi Perusahaan

- a. Melalui peningkatan kinerja karyawan dapat memahami bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja, sehingga perusahaan dapat merancang kebijakan kompensasi yang lebih tepat dan efektif. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung bekerja dengan penuh dedikasi dan meningkatkan produktivitasnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dengan lebih baik. Perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan kompensasi, memberikan pelatihan tambahan atau memperkenalkan program motivasi berbasis hasil.
- c. Melalui peninjauan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan dukungan tambahan.