

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para managernya harus dapat mempersiapkan pekerjanya untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjanya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/ loyalitas terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan

perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, skill yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu ataupun tingkat prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat yang memiliki status berbeda. Dalam wawancara ini diketahui masalah umum yang dirasakan oleh masing-masing karyawan adalah masalah yang berkaitan dengan kompensasi, seperti masalah pemberian bonus yang sudah jarang diterima terutama bagi karyawan yang memiliki anak yang sedang menempuh pendidikan dan masalah selanjutnya tentang keterlambatan pemberian gaji setiap pertengahan bulan. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat memiliki kebijakan memberikan gaji kepada karyawannya sebanyak dua kali dalam satu bulan, yaitu pada pertengahan bulan dan akhir bulan.

Keterlambatan ini sangat berpengaruh besar terhadap kebutuhan hidup karyawan bersama keluarganya, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Seperti diketahui bahwa karyawan bekerja pada suatu perusahaan mengharapkan sebuah gaji yang berbentuk finansial, fungsi dari gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup, jika pemberian kompensasi itu terlambat maka secara langsung dapat mengganggu kehidupan karyawan bersama keluarganya. Karyawan pun kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi kerja ekstern yang diberikan oleh perusahaan, seperti diketahui bahwa pemberian motivasi kerja ekstren yang salah satunya adalah kompensasi yang memadai dan tentu dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang ada dalam perusahaan dan motivasi dalam diri karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) KEBUN BUKIT SENTANG DESA SECURAI KECAMATAN BABALAN KABUPATEN LANGKAT”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat dua masalah utama, yaitu :

- a. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat?
- b. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis sendiri untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan ke lapangan.
- b. Bagi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen khususnya manajer sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Menjadi bahan referensi atau acuan dalam penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkenaan dengan masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.