

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat besar, dapat dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia yang saling bersaing untuk menjadi perusahaan yang maju dan berkembang. Semakin besar sebuah perusahaan maka semakin banyak karyawan yang dipekerjakan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*Profit oriented*). Hal ini tidak lepas dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut, yang merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan dengan baik sesuai tugas dan fungsinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

Menurut Prawirosentono kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi beretika.¹ Hal Ini menjelaskan bahwa kinerja

¹ Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm 480.

merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasa sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Suatu perusahaan akan meminta karyawannya untuk maksimal memaksimalkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, karyawan akan meminta timbal balik atas hasil kinerjanya berupa kompensasi yang juga menjadi harapan dari setiap karyawan.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Suatu perusahaan akan memberikan pengganti kontribusi jasa yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai

dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh dan dapat memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup dan tidak memadai, karyawan yang ada di perusahaan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi akan mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Menurut Cardoso, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten eksternal dan konsisten internal. Konsisten eksternal berkaitan dengan konsep tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Sedangkan konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Keseimbangan antara konsistensi eksternal dan konsistensi internal dianggap penting diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.²

² Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, hlm 153

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bukan bentuk finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.³

Menurut Rivai dan Sagala, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.⁴

Menurut Handoko dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian

³ Yusuf Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 237

⁴ Vethzal Rivai dan Ella J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 741

pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.⁵

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali untuk PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Namun, terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi sementara peneliti ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal. Berdasarkan pantauan dan hasil wawancara singkat bersama karyawan yang bekerja di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara terjadi penurunan kinerja disebabkan pengurangan kompensasi.

Tabel 1.1
Pendapatan Laba Bersih Perusahaan
PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk

Tahun	Lab Bersih
2018	Rp 331,53 Miliar
2019	Rp 253,90 Miliar

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Di tahun 2019, PT Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk (LSIP) mencetak laba bersih sebesar Rp253,90 miliar. Angka itu tumbuh 383,53% bila dibandingkan dengan kuartal III/2019 sebesar Rp52,53 miliar. Namun, jika dibandingkan dengan tahun buku 2018 mengalami koreksi sebesar

⁵ Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, hlm. 193

23,41%. Emiten perkebunan ini membukukan laba bersih di 2018 sebesar Rp331,53 miliar. Dengan demikian, laba per saham pun menyusut dari posisi Rp49 menjadi Rp37. Penurunan laba utamanya disebabkan oleh penurunan pendapatan sebesar 7,96%. LSIP membukukan penjualan sebesar Rp3,69 triliun pada 2019 sedangkan tahun sebelumnya Rp4,01 triliun.⁶

Dari wawancara dan perolehan informasi tersebut terdapat permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Kompensasi Terhadap Kinerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Usman Fauzi
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	Mochamad Risqon dan Didik Purwadi

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

⁶ Harian Ekonomi Neraca "Laba Bersih London Sumatera Turun 23,41%". <http://neraca.co.id/article/128688/laba-bersih-london-sumatera-turun-2341> diakses 6 Maret 2020.

Dari hasil penelitian Usman Fauzi⁷ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Mochamad Risqon dan Didik Purwadi⁸ yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Dari hasil penelitian Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio⁹ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing¹⁰ yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

⁷ Usman Fauzi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda". *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 3

⁸ Mochamad Risqon dan Didik Purwadi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 1

⁹ Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio. 2018. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi". *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 2 No. 2

¹⁰ Aprilia Christy, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing. 2014. "Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU. MANADO". *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No. 2

Tabel 1.4
Research Gap Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang
	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	Erline Kristine

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Dari hasil penelitian Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang¹¹ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Erline Kristine¹² yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung oleh adanya *reseach gap* dari peneliti-peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara”**

¹¹Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang. 2017. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2

¹² Erline Kristine. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”. *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14 No. 2

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan empat pokok permasalahan yang akan dikaji, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?

C. Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini perlu adanya batasan masalah pada objek dan ruang lingkup penelitiannya agar tidak terjadi penyimpangan dan sasaran yang di luar jangkauan. Maka ruang lingkup penelitian ini pada pembahasan kompensasi, kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara .
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

E. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, dasar

acuan dan pengembangan mengenai disiplin kerja kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberika referensi dan menambah wawasan, ilmu, pengetahuan dan manfaat yang lebih luas lagi bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini dibuat sebagai gambaran dalam penelitian ini serta gara tidak terjadi penyimpangan dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini sebgai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, kontribusi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan dan beberapa teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang sesuai dengan masalah yang diteliti, peneletian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian , sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, Variabel-variabel penelitian dan teknik uji asumsiklasik dan uji Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan uraian tentang objek penelitian, analisis data dan pembahasan terhadap hasil Penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab lima terdiri atas kesimpulan dari penelitian yang dilaksanakan, implikasi penelitian, keterbatasan Penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.