

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Saat ini dalam menghadapi persaingan yang semakin luas, setiap perusahaan diharuskan agar bisa mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang pekebunan kelapa sawit yang cukup ketat perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Sawit Langkat yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Setiap manusia pada perusahaan tersebut memiliki posisi yang strategis, karena manusia yang mengetahui segala hal yang dapat menjadi masukan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dikelola serta diproses agar menghasilkan produk minyak kelapa sawit yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih semangat dan lebih baik untuk bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi bisa berdampak serius dalam tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan dapat menjadi kerugian dalam pencapaian tujuan dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Jika penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya dan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu penilaian kinerja perlu dilaksanakan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Kompensasi merupakan salah satu hal utama yang berkaitan dengan karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan. Kompensasi terdiri atas bentuk fisik dan non fisik, dan insentif untuk mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas perusahaan yang semakin tinggi (Danang, 2012, p.153). bila diolah dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan agar mencapai tujuan, dan sebaliknya jika tidak diolah dengan baik akan timbul ketidakpuasan karyawan dan akan sulit mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan harapan bagi setiap individu yang sudah bekerja. setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan bidang yang dijalankannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan dambaan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi juga kepuasan karyawan, begitu pula sebaliknya. Ketika mengumpulkan data kepuasan dan kinerja secara menyeluruh, kita mengetahui bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Contohnya dengan selalu memberikan motivasi, kompensasi yang wajar dan kepuasan kerja. Untuk itu cara cara yang dapat membangkitkan kinerja karyawan adalah suatu rintangan manajemen yang sangat serius. Karena kesuksesan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan bergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Dari pembahasan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian berjudul : “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat**”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan
2. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi kepuasan karyawan
3. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan ini belum terpenuhi
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan

## **I.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi perusahaan kepada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Menguji dan mengulas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.
2. Menguji dan mengulas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.
3. Menguji dan mengulas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.
4. Menguji dan mengulas pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini meliputi :

1. Bagi Peneliti  
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya
3. Bagi Perusahaan  
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat
4. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai tambahan referensi kepustakaan

## **I.6 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) Motivasi kerja adalah hasrat untuk bertindak. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121) Motivasi kerja umumnya berhubungan dengan tujuan, sementara tujuan organisasional mencakup perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

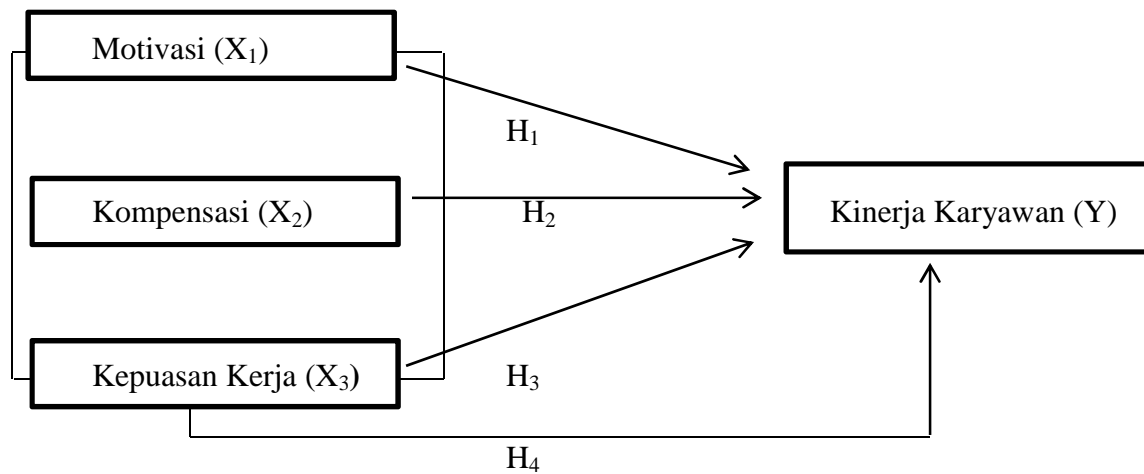
## **I.7 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Handoko,(2014:155) Kompensasi merupakan setiap hal yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan bagi pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan jasa kerjanya.

## **I.8 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Wirawan,(2013,p.698) menyatakan kepuasan kerja adalah pandangan orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Affandi(2016,p.33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih baik dalam bekerja.

### I.9 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### I.10 Hipotesis

Mundilarso menyatakan Hipotesis adalah suatu bentuk pernyataan yang sifatnya masih belum pasti, sehingga perlu dilakukan pengujian lagi untuk membuktikannya lagi dengan teknik dan analisis tertentu.

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

H3 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat

H4 : Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.