

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat PTPN II adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang beralamat Jl. Tj. Morawa No.Km. 21, Limau Manis, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PT Perkebunan II dan PT Perkebunan IX. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk *holding* BUMN di bidang perkebunan. PTPN II mengusahakan komoditas kelapa sawit, tebu, dan tembakau.

Perusahaan maupun suatu organisasi akan selalu menghadapi permasalahan mengenai kinerja tidak terkecuali PTPN II, oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Tika (2006), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dalam upaya membangkitkan kesadaran pegawai, seorang pemimpin lembaga hendaklah menyadari kebutuhan pegawainya, salah satu upaya yang dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan maupun prestasi kerjanya demi keberhasilan lembaga. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut kompensasi. Pemberian kompensasi ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Menurut Suwarno (2009), Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan memiliki kemauan bekerja keras dan rasa kebanggaan pada perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, masih ada saja pegawai yang mengabaikan prosedur dan petunjuk kerja. Pelaksanaan kerja yang tidak sesuai akhirnya berdampak pada hasil akhir yang masih belum optimal. Tugas yang seharusnya dilakukan oleh salah satu pegawai, akhirnya harus dilakukan oleh dua orang pegawai atau lebih dikarenakan adanya penumpukan kerja yang berdampak pada hasil akhir yang kurang sempurna bahkan tidak sesuai.

Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pimpinan PT Perkebunan Nusantara II untuk mengembalikan atau mempertahankan loyalitas dan disiplin kerja pejabat tersebut. Kompensasi pegawai, disiplin pegawai dan loyalitas kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi. PT Perkebunan Nusantara II tidak dapat berjalan dengan efektif dan efisien bila pengelolaan pegawai dalam hal pemberian kompensasi, kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu dan penjelasan logis di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang mengabaikan prosedur dan petunjuk kerja;
2. Masih kurangnya tanggung jawab dan loyalitas para pegawai PTPN 2 terhadap pekerjaan yang dimiliki;
3. Pegawai PTPN 2 belum bisa mencintai pekerjaannya;
4. Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktunya.

1.3 Batasan Masalah

Menyadari banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Loyalitas Kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
4. Apakah Loyalitas Kerja memediasi pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
5. Apakah Loyalitas Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh loyalitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh loyalitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam melakukan penelitian secara umum terbagi atas dua bagian yaitu manfaat teoritis dan praktis. Ada pun manfaat-manfaat tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a) Kepada Akademisi
Sebagai kajian ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia tentang kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan loyalitas kerja.
 - b) Kepada peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan loyalitas kerja juga sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis;
2. Manfaat praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan

Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik.