

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pekerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan perusahaan, termasuk dalam sektor industri pengolahan seperti Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Di tengah persaingan industri yang semakin ketat dan tekanan untuk meningkatkan produktivitas, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Kinerja yang tinggi dari pekerja tidak hanya mencerminkan pencapaian target perusahaan, tetapi juga keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan¹.

Salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi pekerja menjadi pemicu munculnya perilaku kerja yang positif dan produktif. Sistem kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya *turnover*, hingga menurunnya kualitas kinerja². Di tingkat nasional, permasalahan terkait kompensasi dan kinerja masih menjadi isu dominan dalam sektor industri, termasuk industri pengolahan kelapa sawit.

PKS Sei Baruhur, yang berlokasi di Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara, terdapat hasil laporan internal data performance PKS Sei Baruhur Tahun 2024 mulai dari bulan Januari sampai Desember yang dibagi menjadi empat kuartil, terjadi perubahan sebagai berikut :

Tabel.1 Persentasi Data Kinerja PKS Sei Baruhur Tahun 2024

No	Bulan	Kuartil	Jumlah Tbs Olahan	Persentasi
1	Januari-Maret	Kuartil 1	44.293.000	20,65%
2	April-Juni	Kuartil 2	60.130.240	28,03%
3	Juli-September	Kuartil 3	61.770.000	28,80%
4	Oktober-Desember	Kuartil 4	48.323.000	22,53%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari data kinerja PKS Baruhur Tahun 2024 Puncak produksi terjadi pada kuartil ketiga (Juli-September). Kuartil keempat menunjukkan penurunan drastis, yang dapat menjadi indikasi adanya faktor musiman, operasional, atau kendala produksi. Penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 10–15% dalam tiga bulan terakhir mengakibatkan penurunan pada pendapatan karyawan karena tidak ada tambahan uang Kompensasi dari banyaknya produksi.

Penurunan pendapatan karyawan tersebut mengakibatkan tingginya tingkat absensi, keterlambatan, serta rendahnya partisipasi dalam program peningkatan mutu menjadi indikasi nyata bahwa motivasi dan kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang mengkhawatirkan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Jika kondisi ini tidak ditangani secara serius, maka akan berpotensi menurunkan efisiensi produksi dan meningkatkan biaya operasional jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan di PKS Sei Baruhur tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari pola yang lebih besar di sektor industri nasional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan mempertimbangkan peran motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, guna memberikan rekomendasi strategis yang tepat sasaran.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja pekerja yang belum optimal, sehingga perlu dilakukan analisis untuk mengetahui faktor yang mempengaruhinya.

2. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja tidak efektif dalam meningkatkan kinerja pekerja.
3. Motivasi kerja yang rendah di PKS Sei Baruhur, sehingga perlu dilakukan analisis untuk mengetahui faktor yang mempengaruhinya.
4. Kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan pekerja sehingga berdampak pada hasil produksi PKS Sei Baruhur.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan karyawan tetap di PKS Sei Baruhur yang bekerja pada lini produksi utama yaitu pekerja unit (pengelolaan, teknik dan *Quality Assurance*)
2. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kompensasi langsung (gaji pokok, insentif, bonus) dan kompensasi tidak langsung (penghargaan, tunjangan, dan fasilitas kerja). Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat dan dorongan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja yang diteliti terbatas pada kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kondisi kerja, faktor demografi dan hubungan interpersonal serta Kinerja pekerja diukur dari aspek ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur?

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PKS Sei Baruhur?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PKS Sei Baruhur?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur?
6. Apakah terdapat motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. **Manfaat Praktis:** Penelitian ini memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi manajemen PKS Sei Baruhur untuk Menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan adil. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan berbasis kinerja.
3. **Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya:** Penelitian ini dapat menjadi dasar dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan kajian serupa, baik dengan variabel yang sama maupun pendekatan yang berbeda, di industri sejenis atau di sektor lain.

1.7 Originalitas Penelitian

Sistem kompensasi di PKS Sei Baruhur sering dianggap hanya sebagai bagian administratif, namun dalam praktiknya, sistem ini memegang peran krusial dalam memicu motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat memperkuat kinerja pekerja. Melalui model mediasi ganda, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana kompensasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui dua variabel psikologis penting tersebut. Pendekatan ini menutup celah kajian sebelumnya yang umumnya hanya melihat kompensasi dalam hubungan linear langsung, tanpa mempertimbangkan proses internal pekerja sebagai jalur perantara. Dengan mengaplikasikan metode kuantitatif dan analisis jalur (path analysis), penelitian ini menawarkan pemetaan mekanisme kerja yang lebih rinci dalam konteks industri kelapa sawit. Temuan penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kerangka teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan implikasi praktis berupa pemetaan strategi kompensasi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan performa pekerja di PKS Sei Baruhur.