

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komoditas perkebunan merupakan salah satu andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara Indonesia bila dibandingkan dengan sumbangan dari subsektor yang lainnya, subsektor perkebunan juga mengalami perkembangan yang sangat signifikan yang dapat dilihat dari kontribusinya terhadap perekonomian nasional. Salah satu komoditas andalan subsektor perkebunan kelapa sawit. Provinsi Sumatera Utara merupakan wilayah yang memiliki areal perkebunan yang luas dan potensial sebagai devisa bagi nasional dan pemerintah daerah setempat. Areal pengembangan perkebunan kelapa sawit dapat meliputi: perkebunan rakyat (swadaya), PBSA (Perkebunan Besar Swasta Asing), PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional), Perkebunan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pengembangan melalui pola PIR. Salah satu perkebunan BUMN di Sumatera Utara adalah PT Perkebunan Nusantara.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) adalah bagian penting dalam sektor kelapa sawit yang merupakan salah satu bidang strategis dan berdampak signifikan pada pertumbuhan ekonomi di berbagai negara tropis, termasuk Indonesia. Sektor ini tidak hanya menyediakan bahan baku utama berupa minyak kelapa sawit mentah (CPO) untuk kebutuhan lokal dan internasional, tetapi juga memberikan kontribusi positif yang besar di berbagai bidang, seperti peningkatan kesempatan kerja, pembangunan infrastruktur di daerah, dan pengembangan teknologi yang ramah lingkungan.

Sebagai penggerak kunci dalam rantai nilai kelapa sawit, PKS mempunyai peranan crucial dalam mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi produk-produk yang bernilai tinggi yang mendukung beragam sektor, mulai dari industri makanan dan kosmetik hingga energi terbarukan. Di tingkat masyarakat, keberadaan PKS memberi pengaruh ekonomi langsung kepada warga sekitar melalui penciptaan peluang kerja dan dukungan bagi para petani kecil. Selain itu, penggunaan teknologi modern di PKS semakin meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan dalam proses produksi, menjadikannya elemen vital dalam mencapai sasaran pembangunan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Salah satunya PKS Baruhur di PTPN 4 Regional 1.

Tabel 1. 1 DATA PERFOMANCE PKS SEI BARUHUR Tahun 2023

Bulan	TBS Olah	Rendemen		Losses		Mutu	
		Minyak	Inti	Minyak	Inti	Minyak	Inti
Januari	10.220.000	21,43	4,02	1,45	0,29	3,49	0,80
Februari	14.682.500	21,29	4,00	1,44	0,30	3,46	0,79
Maret	15.533.000	21,91	3,77	1,42	0,29	3,45	0,79
April	10.689.000	20,07	3,63	1,4	0,29	3,29	0,78

Bulan	TBS Olah	Rendemen		Losses		Mutu	
		Minyak	Inti	Minyak	Inti	Minyak	Inti
Mei	15.683.500	21,25	3,92	1,38	0,29	3,38	0,77
Juni	15.820.000	21,18	3,82	1,4	0,30	3,43	0,77
Juli	18.595.500	20,10	3,75	1,48	0,34	3,47	0,77
Agustus	21.129.500	20,71	4,44	1,33	0,30	3,46	0,77
September	18.683.000	21,77	4,11	1,30	0,29	3,47	0,77
Oktober	20.835.500	21,62	4,45	1,29	0,29	3,47	0,77
November	14.730.500	21,89	4,57	1,45	0,30	3,47	0,80
Desember	15.806.250	21,86	4,09	1,24	0,31	3,46	0,76
Total dan AVG	192.408.250	21,257	4,048	1,382	0,299	3,442	0,778

Sumber: PKS Baruhur

Tabel 1. 2 DATA PERFOMANCE PKS SEI BARUHUR Tahun 2024

Bulan	TBS Olah	Rendemen		Losses		Mutu	
		Minyak	Inti	Minyak	Inti	Minyak	Inti
Januari	11.113.000	21,14	4,35	1,09	0,28	3,46	0,76
Februari	15.550.000	21,39	4,42	0,93	0,32	3,44	0,77
Maret	17.630.000	21,15	4,40	1,02	0,26	3,44	0,77
April	16.223.240	21,36	3,88	1,17	0,31	3,45	0,77
Mei	21.852.000	21,92	4,43	1,13	0,29	3,38	0,78
Juni	22.055.000	21,87	4,18	1,05	0,26	3,3	0,77
Juli	20.670.000	21,73	4,16	1,05	0,27	3,34	0,78
Agustus	22.280.000	22,07	4,14	1,06	0,27	3,32	0,78
September	18.820.000	22,23	4,13	1,07	0,28	3,33	0,79
Oktober	15.221.000	22,12	4,44	1,05	0,26	3,47	0,77
November	13.572.000	21,49	4,57	1,12	0,29	3,47	0,8
Desember	15.806.250	21,86	4,26	1,24	0,31	3,46	0,76
Total dan AVG	210.792.490	21,70	4,28	1,08	0,28	3,41	0,78

Sumber: PKS Baruhur

Berdasarkan Fenomena diatas saya perlu dilakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PKS SEI BARUHUR PTPN IV REGIONAL I”**

1.2 Identifikasi Fenomena

1. Peningkatan Produktivitas: Total TBS olah meningkat dari tahun 2023 ke 2024, mencerminkan peningkatan kapasitas dan efisiensi operasional.

2. Konsistensi Rendemen: Rata-rata rendemen minyak dan inti tetap stabil bahkan mengalami sedikit peningkatan di tahun 2024, menunjukkan pengelolaan proses produksi yang optimal.
3. Penurunan Losses: Losses minyak dan inti berkurang secara signifikan, mencerminkan perbaikan dalam pengelolaan limbah dan efisiensi proses produksi.
4. Kestabilan Mutu Produk: Mutu minyak dan inti tetap konsisten, mengindikasikan keberhasilan dalam menjaga kualitas produk akhir.
5. Peningkatan Premi: Nilai premi tertinggi pada tahun 2024 mencapai Rp 6.585.040, lebih tinggi dibandingkan tahun 2023 yang mencapai Rp 5.291.437.
6. Distribusi Premi yang Adil: Pola pemberian premi berbasis performa dirancang transparan dan terstruktur, meningkatkan rasa keadilan di kalangan karyawan.
7. Pengakuan terhadap Kinerja: Sistem premi berbasis performa memberikan penghargaan langsung kepada karyawan atas kontribusi mereka.
8. Kompetisi Positif melalui Insentif: Kebijakan kompensasi ini mendorong persaingan sehat di antara karyawan untuk mencapai target produksi yang lebih baik.
9. Penghargaan yang Meningkat: Peningkatan nilai premi menunjukkan pengakuan perusahaan terhadap kerja keras karyawan, menjadi pendorong utama motivasi.
10. Persaingan Sehat: Sistem berbasis performa menciptakan semangat kompetisi positif, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
11. Dorongan untuk Berkembang: Insentif ini memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
12. Hubungan Harmonis: Motivasi kerja yang tinggi mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara manajemen dan karyawan.
13. Rasa Penghargaan yang Tinggi: Kebijakan premi berbasis performa memberikan rasa dihargai kepada karyawan, meningkatkan kepuasan kerja.
14. Transparansi Sistem Insentif: Proses pemberian premi yang adil dan terbuka menciptakan kepercayaan di kalangan karyawan.
15. Lingkungan Kerja Positif: Kepuasan kerja yang tinggi mendorong suasana kerja yang kondusif, mendukung kolaborasi dan produktivitas.
16. Loyalitas Karyawan: Dengan kepuasan yang meningkat, karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan, mendukung stabilitas tenaga kerja.

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya melihat bagaimana pengaruh antar variable yang terjadi di PKS Sei Baruhur. Penelitian ini juga terbatas pada variable yang masuk kedalam variable independen, intervening dan dependen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur

PTPN IV Regional I?

3. Apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?
4. Apakah kompensasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?
5. Apakah motivasi berdampak pada kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?
6. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- b. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- c. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- d. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- e. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- f. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.
- g. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PKS Sei Baruhur PTPN IV Regional I.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah referensi literatur yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya wawasan mengenai teori-teori yang relevan dalam bidang tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa atau melanjutkan studi dengan variabel dan metode yang berbeda.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran yang memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Unit PKS Sei Baruhur. Penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai pentingnya aspek