

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi elemen yang sangat diperlukan terkait dengan tujuan dan harapan instansi (Bulawambona, 2020). Manusia sebagai faktor atau sumber utama dalam setiap kegiatan dari perusahaan adalah suatu kegiatan yang unik dan berbeda, karena dalam mengelolanya sangat begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan memiliki pengaruh untuk pencapaian kinerja dari setiap karyawan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung kepada kemampuan atau keahlian dari SDM dalam melakukan tugasnya. Sumber daya manusia atau karyawan tersebut dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan tersebut. Hasil atau usaha yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan yang dilakukan disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu tolak ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya (Daryanto & Setyobudi, 2016). Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan atau organisasi (Hasibuan & Silvya, 2019).

Kinerja yang lebih tinggi merepresentasikan terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Esthi & Marwah, 2020). Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun

demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan terbaik akan tetap bertahan, karena mereka selalu ingin terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Selain itu, perusahaan akan mampu mencapai target keuntungan yang maksimal (Ondi & Lukito, 2020), dan (Sunarsi et al., 2020).

Salah satu cara agar perusahaan tersebut mampu mencapai target keuntungan yang maksimal, adalah harus melakukan perubahan. Perubahan dapat dilakukan jika perusahaan dapat menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Salah satu cara untuk terus mempertahankan karyawan terbaik yang ada di dalam sebuah perusahaan adalah dengan mengukur kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan diukur berdasarkan dari penyelesaian pekerjaan dengan baik, sesuai target, giat dalam bekerja, dan ketepatan waktu (Ondi & Lukito, 2020), (Hendri, 2019), (Raharjo et al., 2018), (Mao, Song, & Han, 2013), (Musadieq et al., 2018), dan (Gahlawat & Kundu, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Arifin, Putra, & Hartanto, 2019). Faktor internal dan eksternal tersebut adalah karyawan harus dianalisa untuk mencari tahu hal apa saja yang membuat karyawan mau melakukan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sisi internal karyawan dapat dianalisa dari motivasi apa yang membuat karyawan mau melakukan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut.

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat. hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Tentunya hal tersebut menuntut peran Sumber Daya Manusia dalam keunggulan bersaing. Iniberarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga

kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut (Yudith, 2015), Kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi dapat digunakan untuk memikat dan mempertahankan karyawan pada perusahaan. Kompensasi merupakan tanggung jawab dari perusahaan sebagai penyedia pekerja dan merupakan hak bagi karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Firdaus, 2017). Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Akibatnya, kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerjanya masing-masing (Kristianto, Suharnomo, & Intan, 2016). Tingginya beban kerja akan membuat karyawan menjadi lelah dan juga menimbulkan stress kerja yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan

berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih rasional didalam memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan karyawan guna menurunkan tingkat kinerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan. Menurut (Yudith, 2015), Kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi dapat digunakan untuk memikat dan mempertahankan karyawan pada perusahaan tanggung jawab dari perusahaan sebagai penyedia pekerja dan merupakan hak bagi karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

PT. Multi Prima Entakai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak kelapa sawit. Berdiri sejak tahun 1984, perusahaan ini memiliki wilayah operasional dan pabrik di Kalimantan Barat, Indonesia. Dalam melakukan pengembangan produksi serta kebun kelapa sawitnya, perusahaan menerapkan pola keMultian inti dan plasma Perusahaan PT. Multi Prima Entakai pada saat ini memiliki sejumlah 350 orang Karyawan dengan beragam latar belakang pendidikan seperti SMP, SMA, Diploma dan Sarjana (Entakai, 2020). Meskipun sektor perhutanan serta oil dan energi sedang terkena dampak dari pandemi Covid-19, namun perusahaan tersebut harus terus berubah, untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan demi tujuan perusahaan dan tuntutan zaman. Selain itu, pengukuran kinerja karyawan di perusahaan PT. Multi Prima Entakai belum pernah dilakukan sebelumnya, oleh sebab itu peneliti menggunakan studi kasus di perusahaan tersebut karena menerapkan pola kemitraan inti dan plasma (Entakai, 2020). Salah satu faktor seperti kompensasi di percaya dapat membina dan mengembangkan pola kemitraan inti dan plasma dengan baik melalui kerja sama, dan peningkatan produktifitas dari kinerja karyawan. Meningkatnya produktifitas kinerja tersebut, terjadi karena perasaan yang nyaman dan senang dari karyawan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Hal ini yang akan membuat karyawan menjadi setia kepada perusahaan.

Menurut penelitian (Nabawi, 2019), kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu dari kinerja seorang karyawan, di mana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya juga akan baik bahkan meningkat. Pada penelitian sebelumnya oleh (Steven & Prasetyo, 2020), dan (Ruhayu, Hamzah, & Hamid, 2020), yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang diukur berdasarkan dari kepuasan kerja, berdasarkan tantangan, kepuasan upah, lingkungan kondusif, *circle* pertemanan, dan kesesuaian pekerjaan yang karyawan terima. Kepuasan kerja bersifat individual di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan. Menurut (Parwita, 2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan yang dihadapinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Media yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah berdasarkan hasil *survey* kuesioner *online* yang disebarakan melalui *link Google Forms* kepada karyawan tetap dari PT. Multi Prima Entakai. Kuesioner dianggap sebagai sumber data yang ideal, karena mampu menggambarkan secara eksplisit dari opini karyawan di perusahaan tersebut (Kushatmaja & Suryani, 2019). Kinerja karyawan diukur berdasarkan dari penyelesaian pekerjaan dengan baik, sesuai target, giat dalam bekerja, dan ketepatan waktu. Kompensasi kerja diukur berdasarkan beberapa kriteria yaitu taat terhadap aturan perusahaan, pekerja keras, gigih bekerja, memiliki rasa bangga untuk bekerja di perusahaan tersebut, memperhatikan bonus dan insentif perusahaan yang mendorong semangat karyawan untuk lebih produktif. Sedangkan beban kerja di ukur berdasarakan target

yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang harus sesuai ketentuan dari perusahaan. Selain itu, untuk kepuasan kerja diukur berdasarkan tantangan, kepuasan upah, lingkungan kondusif, *circle* pertemanan, dan kesesuaian pekerjaan yang karyawan terima.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Perusahaan Kelapa Sawit PT. Multi Prima Entakai)”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang di atas, maka masalah yang sedang terjadi saat ini adalah dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian 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. Beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Kemudian, perlunya untuk mengukur beban kerja para karyawan yang dapat menyulitkan perusahaan dalam mengetahui faktor penentu kinerja dari seorang karyawan, di mana ketika karyawan merasakan ringan dengan pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan semakin cepat, dan baik bahkan terus meningkat. Selain itu, kinerja karyawan juga perlu diukur, karena yang dapat membuat perusahaan dapat mencapai tujuan dan keuntungan yang maksimal, adalah dengan mempertahankan karyawan

terbaik mereka yang selalu ingin terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional perusahaan.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang diangkat dalam penelitian ini, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai.

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Multi Prima Entakai.
6. Mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Mengetahui pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan penelitian dalam skala universitas yang terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Memberikan sumbangan ilmiah dalam skala perusahaan, yaitu membuat inovasi dengan penggunaan metode eksperimen untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Serta, sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kontribusi Praktis

1. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui metode eksperimen berdasarkan dari penelitian sebelumnya.
2. Bagi Pembaca, sebagai sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini supaya mengetahui dan lebih mendalami bagaimana mengukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Bagi Universitas, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa faktor berdasarkan dari penelitian sebelumnya yaitu kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

4. Bagi Perusahaan, dapat mengukur pengaruh dari beberapa variabel yang telah ditentukan, yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Multi Prima Entakai. Sehingga, dapat memberikan kontribusi terhadap pihak perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Multi Prima Entakai dalam mengidentifikasi Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga, melalui penelitian ini diharapkan pihak perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Multi Prima Entakai mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

PT. Multi Prima Entakai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak kelapa sawit yang didirikan sejak tahun 1984. Perusahaan ini memiliki wilayah operasional dan pabrik di Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat, Indonesia. Saat ini PT. Multi Prima Entakai memiliki karyawan sejumlah 350 orang. Perusahaan dituntut harus terus berubah, untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan demi tujuan perusahaan. Selain itu, pengukuran kinerja karyawan di perusahaan PT. Multi Prima Entakai belum pernah dilakukan sebelumnya. Salah satu faktor seperti kompensasi di percaya dapat meningkatkan produktifitas dari kinerja karyawan. Meningkatnya produktifitas kinerja tersebut, terjadi karena perasaan yang nyaman dan senang dari karyawan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Hal ini yang akan membuat karyawan menjadi setia kepada perusahaan.