

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha sangat berkembang pesat, baik itu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) maupun swasta sehingga perusahaan dituntut untuk mengikuti perubahan-perubahan zaman yang terjadi sebagai penyesuaian agar tidak ketinggalan persaingan dalam dunia bisnis, sehingga hal itu harus benar-benar disadari dan diperisapkan oleh perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dimasa mendatang. Pada hakikatnya sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan di organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi dan faktor internal adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh di dalam diri karyawan karena di dalam perusahaan sumber daya manusia (SDM) sebagai pilar utama dan poros penggerak roda perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018), para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang professional dan berkualitas berdampak pada keberhasilan perusahaan. (Hariandja, 2002), berpendapat salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa faktor selain modal, oleh karena itu sumber

daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat, maka perusahaan harus mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menghambat kualitas kinerja karyawan karena pengaruh dari internal dan eksternal pada diri karyawan sehingga mampu menurunkan kualitas kinerja.

Menurut Timple Mangkunegara (2011:15), faktor internal adalah faktor yang berasal dalam diri seseorang lalu dihubungkan atau dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena pengaruh dari motivasi yang pada dalam dirinya dan selalu mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2011:15), faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang semisalnya berasal dari lingkungan. Seperti, perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja, anggota, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor finansial (keuangan) yang mana seseorang maupun instansi mendapatkan suatu upah dalam bentuk gaji atau upah insentif, motivasi eksternal dan sebagainya (Riyadi, 1945).

Maka dapat diketahui bahwa faktor internal dan faktor eksternal yang mana faktor finansial juga salah satu yang termasuk bagian penting karena bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Nursam, 2017), seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila sesuatu yang di inginkan atau kesejahteraan terpenuhi maka hal tersebut dapat memberikan dorong atau motivasi untuk peningkatan kualitas kerja atau kinerja namun sebaliknya apabila

hal tersebut ada beberapa tidak terpenuhi maka besar kemungkinan kualitas kinerja akan menurun.

Menurut (Leonardo & Andreani, 2015), kompensasi finansial adalah sesuatu yang bersifat mampu untuk memotivasi atau memberikan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan apabila kinerjanya telah baik atau sesuai dengan target maka perusahaan akan memberikan finansial dari beberapa bentuk seperti pemberian bonus, insentif, gaji, dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah salah satu imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. dan kompensasi merupakan hal fundamental karena besaran kompensasi dapat merepresentasikan nilai dari suatu kinerja diantara mereka (karyawan) atau masyarakat. Apabila sistem kompensasi berupa pemberian gaji atau upah kepada karyawan tidak sesuai dengan standar administrasi (tidak akuntable), perusahaan dapat menanggung resiko untuk kehilangan karyawannya. Parahnya perusahaan perlu menghabiskan biaya lebih besar untuk merekrut, menyeleksi, mentraining, dan mengembangkan karyawan pengganti. Pada kondisi terbaikpun ketika karyawan tidak resign tetap akan menurunkan kinerja mereka.

(Nugraha & Tjahjawati, 2018), terminologi atau pembagian dari kompensasi ada 2 (dua) bentuk yaitu, kompensasi finansial dan Non finansial. Kompensasi langsung (*direct*) terdiri dari bayaran yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, serta komisi dan sebaliknya non finansial disebut dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam

kompensasi langsung. Jika perusahaan berhasil melaksanakan kewajibannya kepada semua karyawan maka karyawan akan merasa diperdulikan serta diperhatikan sebab kompensasi finansial merupakan pokok utama untuk kehidupan mereka dan sebagai peningkatan kualitas kinerja sebagai kemajuan perusahaan.

Menurut (Yusuf, 2018), kinerja berasal dari pengertian *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagian proses pekerjaan berlangsung. Kinerjanya seorang pegawai akan mencapai hasil yang optimal apabila individu maupun kelompok memiliki rasa tanggung jawab untuk peningkatan kinerjanya. Faktor internal dan kompensasi finansial yang diberikan oleh instansi merupakan salah satu sarana untuk mencatat dan memonitoring pegawai sehingga dapat diketahui keunggulan atau kelemahan pegawainya, yang akhirnya akan menjadi masukan bagi program pengembangan untuk pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian kualitas pekerja dan tujuan instansi dari waktu ke waktu dapat tercapai.

Untuk melakukan peran-peran tersebut butuh pengetahuan sebagai sebagai salah satu kebutuhan kualitas kinerja yang baik agar mendapatkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan sebagai mana menurut (Jaenudin & Chairunisa, 2015), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Hersey & Blanchard, 1969), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang harus memiliki daya kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu sebab keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengetahuan yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan melalui kompensasi yang sesuai dengan kinerja dalam perusahaan karena hal itu penting guna untuk pencapaian tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan.

PTPN VII UKKS Betung Krawo merupakan salah satu Perusahaan Badan Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Kemajuan dari perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat berpengaruh untuk kelancaran dalam proses produksi yang akan dihasilkan. Maka PTPN VII UKKS Betung Krawo harus selalu berupaya untuk memberikan kenyamanan dan imbalan yang sesuai untuk semua karyawannya sebagai tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk menjaga kestabilan kualitas dan nama baik perusahaan PTPN VII UKKS Betung Krawo.

Tetapi pada kenyataannya karyawan-karyawan di perusahaan tersebut mengalami masalah pada internal dan kompensasi finansial. Salah satu dari masalah pada faktor internal yaitu adanya perubahan tanggung jawab perusahaan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang tidak efektif seperti, ruangan kecil, perlengkapan kantor yang perlu diperbarui (tv, ac, meja, dan lemari) yang menyebabkan keresahan pada diri internal karyawan dan berikutnya

masalah pada kompensasi finansial yang menjadi salah satu keluhan para karyawan yaitu, jarang mendapatkan insentif, sering terjadi keterlambatan gaji. Dengan hal-hal tersebut para karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memiliki tanggung jawab, serta menimbulkan ketidak adanya motivasi yang diberikan perusahaan.

Berikut beberapa sample yang kami ambil di PTPN VII UKKS BETUNG KRAWO bahawa terjadinya perubahan atau penurunan kinerja karyawan dari Tahun 2016-2017 sebagai berikut:

Tabel 01
PT PERKEBUNAN NUSANTARA
UNIT KEBUN KELAPA SAWIT BETUNG KRAWO
AFDELING: IV (Empat)
Penilaian Kinerja 2016 – 2017

No	Jabatan	Golongan Tahun 2016	Nilai rata-rata keseluruhan 2016	Golongan Tahun 2017	Nilai rata-rata krseluruhan 2017
1	Mandor	Pekerja Tetap IIC/02	81	IIC/03	74
2	Krani Afdeling	Pekerja Tetap IIB/09	80	IIB/09	74
3	Mandor panen	Pekerja Tetap IIA/04	81	IIA/05	74
4	Mandor pemel Afd	Pekerja Tetap IIA/04	81	IIA/06	81
5	Juru Tulis Produksi Afd	Pekerja Tetap ID/04	82	ID/05	73

6	Mandor panen	Pekerja Tetap IC/08	82	IC.09	76
7	PMA Afd IV	Pekerja Tetap IC/01	80	IC/02	72
8	Petugas Pemeliharaan	IB/13	77	IB/13	78
9	Petugas Sensus Afd	IB/11	84	IB/11	78
10	PMP	IC/05	81	IC/07	72

Sumber: PTPN VII UKK BETUNG KRAWO

Dari hasil sample diatas nilai-nilai yang tercantum merupakan hasil dari keseluruhan nilai yang ditotalkan menjadi 1 (satu) maka dapat disimpulkan bahwa kualitas dari kinerja PTPN VII UKK Betung Krawo mengalami penurunan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Faktor Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN VII UKK Betung Krawo**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah faktor-faktor internal dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Penelitian diatas, penelitian ini dilakukan upaya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII UKKS Betung Krawo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sebagai harapan untuk bisa memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan agar dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk perusahaan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh faktor-faktor internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PTPN VII UKKS Betung Krawo.

2. Bagi Pembaca/Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa digunakan sebagai wawasan atau ilmu yang bisa bermanfaat untuk semua pihak.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar perusahaan tetap fokus pada tujuan yang diterapkan, berikut beberapa hal yang menjadi batasan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada "Pengaruh Faktor Internal Dan Kompensasi Finansial Terhadap Karyawan PTPN VII Ukks Betung Krawo.
2. Responden/subjek ini dilakukan hanya kepada Staff dan Manager di PTPN VII UKKS Betung Krawo.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan ini ditulis menjadi 5 (lima) bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan Latar Belakang penelitian yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematikan penelitian.

BAB II TINJAUAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan konsep landasan teori yang digunakan penulis dalam membuat karya tulis ini berkaitan dengan seluruh permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian, diantaranya mencakup Kerangka Pikir serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan uraian mengenai rancangan penelitian yang digunakan yaitu lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi konseptual yang digunakan dalam membahas penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, proses pengolahan data beserta hasil dan analisisnya diuraikan serta dibahas untuk mendapatkan jawaban atas masalah/pertanyaan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penulisan skripsi serta dilengkapi saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN