

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Olean dengan penurunan motivasi kerja akhir-akhir ini diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan. Bahkan kondisi yang terjadi pada 5 tahun terakhir membuat PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Olean mengalami kerugian. Kondisi seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena selain merugikan terhadap PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Olean juga mengakibatkan pemenuhan kebutuhan gula nasional untuk konsumsi akan jauh dari harapan. Kerugian ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Kerugian Pabrik Gula Olean

Nomer	Tahun	Kerugian (1.000,-)
1	2013	29,985,334
2	2012	10,317,933
3	2011	7,883,583
4	2010	2,394,514
5	2009	15,830.100

Sumber: PG.Olean keuangan 2013

Semakin merosotnya hasil dari perusahaan atau bisa di katakan kerugian yang terus menerus yang diderita oleh Pabrik Gula Olean Situbondo disinyalir adanya demotivasi dari karyawan yang bekerja disana. Demotivasi ini dikarenakan para karyawan merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak mencukupi dari kebutuhan sehari-hari dan merasa tidak setimpal dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Untuk peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja, dikarenakan dengan motivasi yang tinggi membuat seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati dan bersungguh-sungguh. Motivasi karyawan biasanya tergantung dari seberapa besar perusahaan menghargai dari kinerja para karyawan. Penghargaan itu bisa berupa kompensasi finansial langsung maupun

tidak langsung. Pada saat ini Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama dan juga menjadi peranan penting dalam perusahaan pergulaan, khususnya di Pabrik Gula Olean Situbondo. Untuk itu perlu adanya peningkatan dan penstabilan peran Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan dan keberadaan suatu perusahaan.

Apalagi di era baru ini, pegawai ingin dihargai dan diperlakukan sebagai sumber daya yang berharga, khususnya berperan pada efektivitas organisasi lebih daripada modal finansial. Pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan hampir di semua bisnis. Pemimpin organisasi secara meningkat mengakui pentingnya kompensasi, karena pegawai merasa dihargai jika pekerjaannya mendapatkan imbalan yang setimpal sehingga perlu memahami kesignifikanan baru dari konsep lama, pekerja merupakan asset terpenting organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada di balik hasil akhir tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan sebuah perusahaan tentunya harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah sebuah hal mudah bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus menitik beratkan pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Rivai (2007:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

Hasibuan (2007:117), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Sihotang (2007:220), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:

“Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para menejer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.”

Memang dengan adanya perusahaan seperti keberadaan Pabrik Gula Olean, maka akan mempunyai dampak yang positif terhadap kondisi tenaga kerja di wilayah kabupaten Situbondo yaitu secara otomatis akan menyerap banyak tenaga kerja baik secara formal maupun informal, sehingga masalah pengangguran dapat diatasi walaupun hanya sebagian kecil peranannya. Suatu perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya jika memenuhi persyaratan yang diperlukan, seperti mempunyai visi dan misi yang jelas yang mempunyai peranan penting dalam hal pengoperasian kegiatan perusahaan, memiliki tenaga kerja yang memadai baik dalam hal keterampilannya, mempunyai standart produksi yang bagus. Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu jumlah penduduk, tenaga kerja itu sendiri, jam kerja, pendidikan, dan juga produktivitas.

Pada kondisi tersebut di atas khususnya di Pabrik Gula Olean Situbondo ditengarahi terjadi penurunan kinerja karyawan serta motivasi kerja akibat karyawan merasa mulai kurang sesuainya kompensasi yang ada jika dibanding kinerja dan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulisan ini mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pabrik Gula Olean Situbondo”**.

## 1.2 Rumusan masalah

Dari pembahasan yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut adalah :

- a. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo?
- b. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo?

- c. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo?
- d. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain:

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo;
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo;
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo;
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo;
- e. Menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Olean Situbondo.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan/ Instansi terkait :  
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi terhadap tenaga kerja dalam perusahaan.
- b. Bagi peneliti :  
Sebagai bahan informasi/ masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang.
- c. Merupakan sarana pelatihan dan pengembangan bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi dan penerapannya di lapangan