

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan aktivitas perusahaan. Karyawan dalam memberi kontribusinya kepada perusahaan berhak mendapat kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya. Kompensasi atau imbalan adalah bentuk penghargaan (*reward*) baik yang berbentuk uang atau barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Untuk mengatur kompensasi diperlukan manajemen kompensasi, yaitu pengaturan secara sistematis segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2004:357) Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Handoko (2001: 155) menyatakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana (2016) menemukan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mamik Eko, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan. Dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima.

Karena pengelolaan kompensasi berkaitan dengan tujuan perusahaan, tujuan manajemen kompensasi terdiri atas menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Sistem kompensasi harus mampu menarik calon karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan. Gaji yang kompetitif dan dikemas dalam sistem kompensasi yang baik adalah faktor penting yang mempengaruhi keputusan seorang calon karyawan untuk bergabung ke dalam suatu perusahaan. Sistem kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan perusahaan dari perusahaan kompetitor. Sistem kompensasi yang baik harus mampu meningkatkan motivasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Sistem kompensasi yang tidak memotivasi hanya akan menambah biaya gaji tanpa peningkatan yang berarti pada produktivitas kerja.

Semua karyawan ketika akan masuk ke dalam suatu perusahaan pasti akan menghendaki bahwa sistem kompensasi yang ada harus baik. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu perusahaan yang ingin karyawannya merasakan kepuasan kerja dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat adalah PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh. Berikut data jumlah karyawan PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh pada bulan Februari 2020

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh Februari 2020

Jabatan	Jumlah Karyawan
Karyawan Pimpinan	9
Golongan 1B – IID	74
Golongan 1A	225
HLT (Harian Lepas Teratur)	370
HLL (Harian Lepas Lainnya)	263
Jumlah	941

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan pada PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh berjumlah 941 orang per bulan Februari. Dengan banyaknya karyawan pada perusahaan, sistem kompensasi pada PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh menggunakan sistem waktu yaitu diberikan setiap satu bulan sekali. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan Upah Minimum Kinerja (UMK) dan juga ada tunjangan-tunjangan yang diberikan dari perusahaan, seperti tunjangan tetap, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan santunan sosial, dan tunjangan tenaga kerja. Berdasarkan observasi yang saya lakukan, ditemukan bahwa jika kondisi bisnis perusahaan sedang bermasalah, maka imbasnya ke gaji karyawan yang tidak tepat waktu dan menjadi molor beberapa hari dari tanggal yang seharusnya. Dengan pemberian gaji yang terkadang molor tersebut membuat

tingkat kepuasan karyawan menjadi berkurang, sehingga semangat kerja karyawan juga sedikit menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai Sistem Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian sebagaimana tertuang dalam latar belakang penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Kebun Merbuh

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menambah kajian ilmu pengetahuan khususnya tentang sistem kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dan untuk peneliti selanjutnya dapat

dijadikan sebagai referensi teoritis bagi pembaca yang melakukan penelitian tentang sistem kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

2. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru di dalam memahami ilmu sumber daya manusia, terutama dalam hal sistem kompensasi dan kepuasan kerja karyawan maupun ilmu-ilmu yang telah di dapat penulis selama berada di bangku perkuliahan.