

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1
REGIONAL 7 LAMPUNG**

*The Influence Of Compensation and Work Motivation On Employee
Performance Of PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Lampung*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian
persyaratan mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:
RATI INDRIANI
19411243



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT
INDONESIA BANDAR LAMPUNG
2024**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerja organisasi mereka untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan tersebut adalah karyawan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan.

Perusahaan Perkebunan Negara (PTPN I REGIONAL 7) Lampung adalah salah satu perusahaan yang beroperasi dalam sektor perkebunan, khususnya dalam produksi kelapa sawit dan karet. Di tengah dinamika industri perkebunan dan tantangan ekonomi global, PTPN I REGIONAL 7 Lampung harus menghadapi berbagai perubahan dan tuntutan untuk tetap kompetitif. Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan, faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi kerja karyawan memiliki peran yang penting.

Perkebunan kelapa sawit dan karet, yang merupakan sektor inti dari operasi PTPN I REGIONAL 7 Lampung, memiliki dinamika yang sangat kompleks. Proses produksi yang melibatkan penanaman, perawatan, panen, dan pengolahan produk memerlukan keterampilan, pengetahuan, dan ketekunan dari karyawan. Dalam konteks ini, pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung dapat dilihat dari berbagai aspek seperti produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang berkualitas dan terampil akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan output produksi. Hal ini akan membantu perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung dalam menjaga tingkat produksi yang konsisten dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Selain itu, karyawan dengan kinerja baik berdampak langsung pada kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang berdedikasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka akan cenderung memproduksi produk yang berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan. Ini dapat membantu perusahaan

mempertahankan pangsa pasar, meningkatkan reputasi, dan menciptakan loyalitas pelanggan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendukung keberlanjutan organisasi. Kinerja karyawan yang konsisten dan berkelanjutan dapat membantu perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung bertahan dalam jangka panjang. Karyawan yang puas dan merasa dihargai cenderung lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, mengurangi turnover dan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Hal ini akan memastikan kelangsungan operasional perusahaan dan kontinuitas dalam mencapai tujuan bisnis.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung untuk memahami dan mengelola kinerja karyawan dengan baik guna mencapai hasil yang diharapkan dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kompensasi, dalam hal ini termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Fenomena terkait kompensasi akan sangat berbeda antara BUMN seperti PTPN dan perusahaan swasta. Pada perusahaan swasta kompensasi yang belum sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) seringkali terjadi sehingga kompensasi yang memadai menjadi motivator utama bagi karyawan. Perusahaan yang sudah memberikan kompensasi sesuai UMR memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Sedangkan, bagi BUMN yang memiliki standar penggajian lebih baik permasalahan kompensasi tidak terlalu sering dijumpai.

Hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dalam kasus perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung, di mana operasionalnya sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, pemahaman mendalam

tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dapat menjadi kunci untuk meraih hasil yang optimal. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan motivasi yang tepat, perusahaan dapat merangsang kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas operasional.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan material yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan usaha yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kompensasi yang memadai cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan dan berdampak positif pada komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam konteks PTPN I REGIONAL 7 Lampung, kompensasi yang baik dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses produksi dan menjaga produktivitas yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan usaha terbaik mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari (Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016).

Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Tingkat motivasi karyawan dapat memengaruhi tingkat komitmen, inisiatif, dan kreativitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, peluang pengembangan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan dapat berkontribusi pada tingkat kinerja yang lebih tinggi (Sutrisno dkk, 2022). Dalam lingkungan perkebunan PTPN I REGIONAL 7 Lampung, di mana pekerjaan mungkin menuntut ketekunan dan keterampilan khusus, motivasi dapat menjadi pendorong penting bagi karyawan untuk tetap bersemangat dan berdedikasi. Dukungan terhadap motivasi karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas kerja (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000)

Ketika kompensasi dan motivasi bekerja bersama, mereka dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong kinerja karyawan yang optimal. Kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan memberikan

insentif, sementara motivasi membangkitkan semangat dan komitmen dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan PTPN I REGIONAL 7 Lampung, penerapan sistem kompensasi yang berbasis pada kinerja serta program motivasi yang mengakomodasi kebutuhan dan harapan karyawan dapat menghasilkan dampak positif pada produktivitas, kualitas, dan keberlanjutan operasional perusahaan (Pierce, et. all, 2003). Dengan memperhatikan dan mengelola secara baik hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, PTPN I REGIONAL 7 Lampung dapat mencapai efisiensi dan hasil yang optimal dalam operasional perusahaan serta mendukung tujuan jangka panjangnya.

Namun, dalam konteks PTPN I REGIONAL 7 Lampung, masih perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apakah karyawan yang menerima kompensasi yang lebih baik memiliki kinerja yang lebih tinggi? Bagaimana faktor motivasi kerja seperti pengakuan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif berinteraksi dengan kinerja karyawan?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di PTPN I REGIONAL 7 Lampung, serta memberikan wawasan bagi perusahaan lain dalam sektor perkebunan dan industri lainnya. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih tepat terkait perencanaan kompensasi yang efektif dan pengembangan program motivasi kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, latar belakang skripsi ini menjelaskan pentingnya penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN I REGIONAL 7 Lampung, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan dan keberlanjutan industri perkebunan secara keseluruhan.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor:SDM/KPTS/332/2021 untuk mengoptimalkan struktur tata kelola perusahaan serta dalam rangka pencapaian visi, pelaksanaan misi dan strategi Perusahaan, manajemen melakukan restrukturisasi organisasi dengan melakukan perubahan dan penambahan Sub

Bagian di Kantor Direksi semula terdiri atas 31 Sub Bagian menjadi 34 Sub Bagian. Penambahan Sub Bagian meliputi Sub Bagian Tanaman Tebu, Sub Bagian Investasi, Administrasi, Kemitraan dan LK3 serta Sub Bagian Strategi Transformasi Korporasi. Jumlah Karyawan tetap tahun 2021 tercatat sebanyak 6.720 orang, mengalami penurunan sebanyak 682 orang dibandingkan jumlah karyawan tetap tahun 2020 yang mencapai 7.402 orang.

Tabel 1. 1Jumlah Karyawan PTPN

Tahun Years	Realisasi Karyawan <i>Employee Realization</i>		
	Karyawan Tetap <i>Permanent employees</i>	Karyawan Tidak Tetap <i>Non-permanent employees</i>	Jumlah <i>Total</i>
2018	9.168	5.035	14.203
2019	8.302	3.377	11.679
2020	7.402	2.568	9.970
2021	6.720	2.967	9.687
2022	6.175	2.237	8.412
2023	5.627	2.237	7.864

Catatan : thn 2022 & 2023 jumlah realisasi Mei 2022 dikurangi pensiun 2022 & 2023

Manajemen melakukan evaluasi untuk menilai kebutuhan kapabilitas termasuk keterampilan dan kompetensi dengan mempertimbangkan hasil assessment CLI (Competency Level Index) karyawan yang dilaksanakan secara periodik satu tahun sekali disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan inline dengan perkembangan strategis perusahaan yang tercantum dalam Rencana dan realisasi pelatihan karyawan tahun 2021.

Berkaitan dengan kompensasi PTPN I REGIONAL 7 senantiasa memastikan bahwa karyawan mendapat manfaat yang sesuai haknya dan mampu menunjang kehidupan yang sejahtera melalui pemberian gaji yang tidak melanggar ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dengan besaran disesuaikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Setiap karyawan PTPN I REGIONAL 7 berhak mendapatkan kompensasi dan remunerasi yang nilainya dibedakan berdasarkan kepangkatan, golongan, jabatan, status perkawinan, jumlah anak dalam keluarga. Tidak ada perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam pemberian kompensasi dan remunerasi. PTPN I REGIONAL 7 juga memberikan jaminan kesehatan yang sama bagi karyawan

perempuan. PTPN juga mempunyai program dana pensiun yang sangat memadai dan menjamin kehidupan karyawan setelah tidak bekerja selain dari program Jaminan Hari Tua (JHT) yang dikelola BPJS. Dana pensiun untuk karyawan yang bergabung sebelum tahun 2007 dikelola oleh Dana Pensiun Perkebunan (Dapenbun). Sedangkan untuk karyawan yang bergabung tahun 2008 dan seterusnya dikelola oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) BRI dengan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

Pemberian kompensasi, dan berbagai jaminan finansial tersebut merupakan motivasi yang sangat baik bagi karyawan untuk terus berkinerja sesuai tuntutan manajemen. Motivasi juga di tunjang dengan program lain seperti beasiswa yang diberikan kepada anak karyawan yang berprestasi, program kesehatan dan keselamatan kerja serta membangun hubungan industrial yang sehat antara karyawan dan manajemen melalui Pelaksanaan Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit) untuk perselisihan Hubungan Industrial yang memerlukan peran Pemerintah sebagai Pihak Pemilik Regulasi. Selain hal tersebut, untuk menjaga hubungan harmonis dilaksanakan dengan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN 1 REGIONAL 7 dengan SPPN VII. PKB tersebut memuat hak dan kewajiban karyawan maupun Perseroan secara seimbang dalam pencapaian tujuan Perseroan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Mali, 2020) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam. Penelitian (Lestari D et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Penelitian (Nguyen P et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Marlius D et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung?
- 4.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN I REGIONAL 7 Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan referensi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian lain mengenai kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi.
2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengusaha

dalam membuat kebijakan terkait dengan kinerja, kompenasi dan motivasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan di PTPN I REGIONAL 7 Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja, kompensasi dan motivasi karyawan.