

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat banyak menghasilkan keuntungan di Indonesia. Salah satu faktor pendorong penting bagi perusahaan adalah gaji dan premi, dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Satmoko, Dalmyatun, & Tambunan, 2019). Menurut (Indrasari, 2017:51)

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kemudian menurut (Subianto, 2016) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif/premi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas. Dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh (Subianto, 2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan premi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini adalah gaji dan premi, menurut Mangkunegara dalam (Subianto, 2016) mengemukakan bahwa

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, insentif/premi dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah data hasil kinerja karyawan yang menunjukkan jumlah produksi berfluktuasi dalam jangka 5 tahun di PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.

Tabel 1.1 Produksi Kelapa PT. Karya Agung Sawita

Tahun	Jumlah (Ton)
2015	45.980.370
2016	29.173.370
2017	36.342.880
2018	24.071.280
2019	38.956.230

Sumber: PT. Karya Agung Sawita

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasni, 2020) bahwa pengaruh gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat berpengaruh. PT. Karya Agung Sawita merupakan perusahaan swasta

dibidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki luas lahan 3.700 hektare dan 123 karyawan pemanen. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan (Jaksic & Jaksic, 2013). Gaji bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri, maka diperlukan sesuatu untuk memotivasi para karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, dan melakukan pemogokan-pemogokan. Pemberian gaji kepada karyawan yang berlaku di PT. Karya Agung Sawita baik karyawan, pimpinan maupun karyawan pelaksana mengacu berdasarkan jabatan dan golongan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 22-Januari- 2021 di peroleh data bahwasannya gaji yang diberikan belum mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini karena gaji yang diberikan belum mencukupi kehidupan karyawan itu sendiri, karena adanya faktor keterlambatan pemberian gaji sehingga membuat karyawan melakukan pinjaman dari perusahaan. Pinjaman itu membuat karyawan mempengaruhi ekonomi mereka karena ketika gaji belum diterima perusahaan sudah memotong pinjaman itu dari gaji mereka. Selain itu sistem pembagian gaji pada karyawan baru dan karyawan lama berbeda. Untuk karyawan baru gaji nya di hitung per harian dan tidak mendapatkan tunjangan dari perusahaan. sedangkan untuk karyawan lama dihitung bulanan sesuai UMR dan sudah mendapatkan tunjangan dari perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yaitu (Yunsepa & Joni, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif/premi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melebihi batas ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sihombing & Fitriani, 2015). Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada tanggal 22 Januari 2021 diketahui bahwa target kinerja harian pada PT. Karya Agung Sawita yaitu 80 tandan / hari. Premi di PT. Karya Agung Sawita memiliki 2 sistem pembagian premi, premi pertama mulai 80 - 150 tandan dalam sehari, premi ke dua di atas 150 tanda dalam sehari dengan harga 1 tanda Rp. 1.500.

Premi yang diberikan belum mampu mendorong tingkat produksi pada PT. Karya Agung Sawita. perhitungan premi dari perusahaan untuk karyawan adalah dengan melihat tandan yang dihasilkan contohnya semakin banyak buah yang diambil dari batas ketentuan perusahaan maka semakin banyak premi yang didapatkan dan jika sedikit buah yang diambil maka sedikit premi yang didapatkan. Hal ini di sebabkan karena ada karyawan yang belum termotivasi dengan adanya insentif/premi serta rendahnya motivasi dan insentif/premi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga mengakibatkan ke hasil produksi yang berfluktuasi.

Berdasarkan permasalahan yang diketahui maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH GAJI DAN PREMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA AGUNG SAWITA SOSA KABUPATEN PADANG LAWAS”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latarbelakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Produksi kelapa sawit setiap tahunnya berfluktuasi.
2. Gaji karyawan belum mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Premi yang diberikan belum mampu mendorong tingkat produksi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi penelitian pada :

1. Pengaruh gaji dan premi panen terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya agung sawita sosa kabupaten padang lawas.
2. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang berkerja di PT. Karya agung sawita sosa kabupaten padang lawas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.

2. Apakah premi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.
3. Apakah gaji dan premi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas sebelumnya, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Premi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan Premi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Kabupaten Padang Lawas.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Sebagai wadah penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu sebagai sarana meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan masalah pengaruh gaji dan premi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan masukan kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan gaji dan premi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan Unimed

Menambah literature kepustakaan Universitas Negeri Medan di bidang Agribisnis khususnya, tentang Gaji dan Premi terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau bahan literatur bagi penelitian lanjutan dan dapat dijadikan acuan atau rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut baik mengenai judul yang sama maupun tema yang lainnya.